



TAMPEREEN TEKNILLINEN YLIOPISTO
TAMPERE UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

ROSA KRITZ

TYÖPERÄINEN STRESSI JA SEN HALLINTA

Diplomityö

Tarkastaja: professori Kaija Leena
Saarela
Tarkastaja ja aihe hyväksytty
Teknisten tieteiden tiedekuntaneu-
voston kokouksessa 8. lokakuuta
2014

TIIVISTELMÄ

TAMPEREEN TEKNILLINEN YLIOPISTO

Materiaalitekniikan koulutusohjelma

KRITZ, ROSA: Työperäinen stressi ja sen hallinta

Diplomityö, 83 sivua, 3 liitesivua

Marraskuu 2014

Pääaine: Turvallisuustekniikka ja ympäristöjohtaminen

Tarkastaja: Professori Kaija Leena Saarela

Avainsanat: Työhyvinvointi, stressi, psykososiaaliset kuormitustekijät, mieli, työuupumus, työympäristö, stressin hallinta, työstressikysely

Lainsäädäntö velvoittaa työnantajaa järjestämään turvallisen ja terveellisen työpaikan työntekijöilleen. Tämä tarkoittaa myös henkisen hyvinvoinnin takaamista. Stressi on käsitteenä monimutkainen, ja sen kokeminen on hyvin yksilöllistä. Stressiä syntyy silloin, kun ihmisen voimavarojen ja ympäristön vaatimusten välille syntyy ristiriita. Työstressi tarkoittaa työn ja työympäristön kuormitustekijöiden aiheuttamaa työperäistä stressiä. Työstressin kokeminen ei ole yksilön heikkous, vaan työstressi liittyy aina organisaatioon. Haitalliselle tasolle päässeet stressikokemukset vaikuttavat monin eri tavoin yksilön terveyteen ja työkykyyn sekä organisaation tuottavuuteen ja kannattavuuteen. Työn tavoitteena on tehdä kattava selvitys stressistä sekä sen syistä, ilmenemis- muodoista, seurauksista ja hallinnan keinoista.

Työn pääpaino on kirjallisuusselvityksellä, jossa esitellään kattavasti stressin teoreettinen tausta aina lainsäädännöstä ja työn kuormitustekijöistä stressin hallintaan asti. Lähdeaineistona käytetään monipuolisesti pääosin kotimaista alaa käsittelevää tuoreempaa kirjallisuutta sekä julkaisuja. Työn soveltavassa osuudessa kartoitetaan Tampereen ammattikorkeakoulun erään yksikön työntekijöiden kokemaa stressiä sekä stressiin liittyviä tekijöitä verkkokyselyn avulla. Lisäksi tarkoitus on saada ehdotuksia työntekijöiltä oman työpaikan stressinhallintaan.

Kirjallisuusselvityksen osalta selviää, että Suomessa stressin kokeminen on viimeisten viiden vuoden aikana pysynyt samalla tasolla, mutta laskenut lähes puoleen verrattuna vuoteen 1997. Muut psyykkiset oireet sen sijaan ovat lisääntyneet viimeisten viiden vuoden aikana. Stressin käsite voidaan määritellä monesta eri näkökulmasta, niin psykologisesta ja fysiologisesta kuin yksilön näkökulmasta. Stressistä puhuttaessa on hyvä muistaa, että stressi on aivojen luonnollinen vaste uhkaaviin tilanteisiin. Sopivassa määrin stressi kuuluu elämään, ja se voi olla jopa hyödyllistä. Kun stressi pitkittyy ja muuttuu haitalliseksi, palautuminen ei enää tehoa, ja stressi voi johtaa esimerkiksi työuupumukseen ja masennukseen. Stressi voi oireilla usein eri tavoin, kuten ärtymyksenä, ahdistuneisuutena, unihäiriöinä tai päänsärkynä. Stressin syyt organisaatiotasolla kiteytyvät työn huonoon suunnitteluun, organisointiin ja hallitsemiseen sekä huonoon sosiaaliseen työympäristöön. Stressinhallinta organisaatiotasolla on tärkeää, ja se vaatii jatkuvaa parantamista sekä toimintamallien laatimista ja kehittämistä. On tärkeää, että työntekijät nähdään yksilöinä, joilla on omat tarpeet ja edellytykset.

Kyselyn osalta selviää, että Tampereen ammattikorkeakoulun eräessä yksikössä koetaan jonkin verran stressiä, henkistä rasitusta ja kiirettä. Stressinhallintaa tukevat asiat ovat kuitenkin yksikössä kohtalaisen hyvällä mallilla. Toimenpide-ehdotukseksi suositellaan avointa keskustelua johdon ja työntekijöiden välille, jotta löytyisi ratkaisuja esimerkiksi kiireen tasaamiseksi.

ABSTRACT

TAMPERE UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

Master's Degree Programme in Material's Technology

KRITZ, ROSA: Work-Related Stress and its Management

Master of Science Thesis, 83 pages, 3 Appendix pages

November 2014

Major: Occupational Safety Engineering and Environmental Management

Examiner: Professor Kaija Leena Saarela

Keywords: Occupational health, stress, psychosocial load, mind, burnout, work environment, stress management, survey of work-related stress

The employer is obliged by legislation to arrange a safe and healthy work environment to its workers. This also means that the mental welfare of the workers should be guaranteed. Stress is a complex concept and it is highly individually experienced. Stress is developed when a conflict is created between the resources of a human being and the demands of the environment. Work-related stress is caused by load factors of the work and the work environment. Work-related stress is always connected to the organization, therefore experiencing work-related stress is not considered as a weakness of an individual. Stress experiences which have gotten to a harmful level might include negative effects to health and ability to work and also to the productivity and profitability at the organization level. The main goal of this thesis is to make a comprehensive report on stress and its reasons, forms of manifestation, consequences and managing methods.

The main focus of this thesis is on the literature report part. It shows the theoretical backgrounds of stress from legislation and load factors of the work to stress management. The source material consists of mainly domestic and most recent publications and literature. In the survey research part stress and stress factors are explored with a web survey. The object of the survey is the employees of one unit in Tampere University of Applied Sciences. Furthermore intentions are to get proposals for stress management from the employees.

The literature study part of this thesis indicates that during the last five years experiencing stress in Finland has stayed at the same level, but it has halved from the year 1997. Instead other psychic symptoms have increased during the last five years. The concept of stress can be defined from many separate points of view, as well from psychological and physiological as from individual's point of view. When speaking of stress it is good to remember that stress is a natural response of the brain to threatening situations. Stress belongs to normal life in suitable amounts and it can be even useful. Stress might become harmful if it prolongs itself. Stress can lead for example to burnout and to depression when recovery of stress doesn't take effect anymore. Stress can develop symptoms like irritation, anxiety, sleeping disorders and headache. At organization level causes of stress might arise from poor work design, organization and management, as well as from a poor social context of work. Stress management at organization level is important and it requires constant improvement and the use of operation models. It is also important that workers are seen as individuals with their own needs and qualifications.

The survey research part indicates that some stress, psychological strain and hurry are experienced in one of the units at Tampere University of Applied Sciences. However, issues that support stress management were mainly on the positive side. Open discussion between the management and the workers is recommended to find solutions for example to even out hurry.

ALKUSANAT

Tämä työ on Tampereen teknillisessä yliopistossa ilman ulkopuolista rahoitusta tehty diplomityö. Diplomityö aloitettiin keväällä 2014, ja kaiken kaikkiaan työn valmistumiseen meni aikaa puoli vuotta. Henkinen työhyvinvointi on sydäntäni lähellä oleva asia, jonka parissa haluaisin tulevaisuudessa tehdä töitä. Kirjoitusprosessin aikana opin sekä itsestäni ihmisenä että stressistä ja stressinhallinnasta asioita, joista on toivottavasti hyötyä tulevaisuuden työelämässä.

Haluan kiittää työtäni ohjannutta ja tarkistanutta Kaija Leena Saarelaa hyvistä ja tar-koista neuvoista sekä ohjeista. Haluan kiittää myös Tampereen ammattikorkeakoulun kyselyyn osallistunutta yksikköä. Lisäksi haluan kiittää vanhempiani, joilta saamani uuden tietokoneen avulla tämän työn kirjoittaminen sujui stressittömästi ilman teknisiä ongelmia!

Tampereella 10.10. 2014

Rosa Kritz

SISÄLLYS

Tiivistelmä.....	ii
Abstract	iii
Alkusanat.....	iv
Termit ja niiden määritelmät.....	vii
1 Johdanto	1
1.1 Tausta	1
1.2 Työn tarkoitus, tavoitteet ja aiheen rajausta.....	2
1.3 Työn rakenne.....	3
2 Teoreettinen tausta	4
2.1 Työturvallisuus.....	4
2.1.1 Työn terveellisyyteen ja turvallisuuteen liittyvä lainsäädäntö	5
2.2 Työhyvinvointi.....	7
2.2.1 Työn imu	7
2.2.2 Työympäristö ja työn kuormittavuus	8
2.2.3 Työterveys ja työkyky.....	14
2.3 Mielen toimintakyky	18
2.3.1 Kognitio.....	19
2.3.2 Muisti	19
2.3.3 Ajattelevinen	20
2.3.4 Tunteet ja mieliala.....	21
2.4 Stressi	21
2.4.1 Mitä on stressi?	21
2.4.2 Stressin ilmeneminen	24
2.4.3 Hyvä vai paha stressi?	25
2.4.4 Stressin syyt	27
2.4.5 Stressiin vaikuttavat yksilölliset tekijät.....	30
2.4.6 Stressin vaikutukset työkykyyn.....	32
2.4.7 Stressin vaikutukset organisaatioon	41
2.4.8 Stressin mittaaminen sekä stressin yhteys eri tekijöihin	42
2.5 Työstressin hallinta ja ehkäiseminen	45
2.5.1 Yksilötasolla.....	45
2.5.2 Organisaatiotasolla	51
2.6 Opettajien kokema henkinen kuormitus.....	56
2.7 Määrällinen tutkimus	57
3 Tutkimusmenetelmät ja aineisto	59
3.1 Tampereen ammattikorkeakoulu.....	59
3.2 Kirjallisuusselvitys	59
3.3 Kyselyn toteuttaminen	60
3.3.1 Kyselyn laatiminen ja toteutustapa	60
3.3.2 Tulosten analysointi	61

3.3.3	Vastausaktiivisuus.....	61
3.3.4	Kyselyn taustatiedot.....	62
4	Tulokset.....	63
4.1	Kyselyn tulokset.....	63
4.2	Virhelähteet, poikkeamat oletetuista tuloksista ja tulosten luotettavuus	68
5	Tulosten tarkastelu	70
5.1	Kyselyn tulosten vertailu aiempaan tutkimukseen.....	70
5.2	Kyselyn keskeisimmät havainnot.....	71
5.3	Työn onnistumisen arviointi	72
6	Johtopäätökset.....	73
6.1	Työn keskeisimmät havainnot.....	73
6.2	Suosittelut toimenpiteet kyselyn tulosten pohjalta.....	75
	Lähteet.....	76
	Liite 1: Kyselylomake	

TERMIT JA NIIDEN MÄÄRITELMÄT

Burnout	Työuupumus, eli vakava pitkittyneen työstressin aiheuttama krooninen stressioireyhtymä. (Laitinen et al. 2009, s. 157)
Depressio	Masennustila, jonka keskeinen oire on masentunut mieliala tai selvästi vähentynyt mielenkiinto tai mielihyvä. (Huttunen 2013)
Distressi	Kielteinen stressi, joka syntyy kun työn sujumisen kanssa on ongelmia ja työ sisältää vaikeita ristiriitoja ja ongelmia. (Laitinen et al. 2009, s. 157)
Eustressi	Positiivinen distressi, eli työstressi, joka kannustaa hyviin suorituksiin. (Laitinen et al. 2009, s. 155)
Kortisoli	Stressihormoni, jota aivojen kuorikerros erittää ja jolla on elimistöllisiä vaikutuksia. (Vainio 2009)
Psykososiaaliset riskit	Kielteisiin psyykkisiin, fyysisiin ja sosiaalisiin vaikutuksiin liittyvät riskit, jotka ovat seurausta työn puutteellisesta organisoinnista ja hallinnasta sekä huonosta sosiaalisesta työympäristöstä. (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2014 b)
Työhyvinvointi	Kokemus turvallisesta, terveellisestä ja mielekkästä työstä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013)
Työstressi	Työn ja työympäristön pääasiassa psykososiaalisten kuormitustekijöiden aiheuttamaa stressiä, eli työperäistä stressiä. (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2014 b)

1 JOHDANTO

1.1 Tausta

Hyvinvoiva työyhteisö ja sen muodostavat työntekijät ovat laadukkaan ja tuottavan työn kannalta tärkein voimavara. Työnteon perusedellytykset muodostuvat hyvistä työoloista ja työvälineistä sekä terveellisestä ja turvallisesta työympäristöstä. Jotta työn perusedellytykset toimitivat ja työ sujusi, tarvitaan hyvinvoiva työyhteisö. Hyvinvoivan työyhteisön toimintaa ohjaavat selkeät pelisäännöt, ja työntekijät ovat fyysisesti ja psyykkisesti toimintakykyisiä ja toisiaan kunnioittavia. Nykyinen työelämä elää jatkuvassa muutoksessa ja se vaatii ihmiseltä aikaisempaa enemmän yhteistyö- ja vuorovaikutussuhteita, tehokkuutta ja sopeutumiskykyä. Työmarkkinoille ominaista on myös työelämän epävarmuus, kiire ja henkinen rasittavuus. Se kuinka ihmisen voimavarat riittävät vastaamaan työelämän haasteita ovat kiinni yksilöstä itsestään, mutta myös vuorovaikutuksesta ympäristön, organisaation, työn ja työyhteisön kanssa. Ennen työ vaati nykyistä enemmän ruumiillista ponnistelua, jolloin työ vaati hyvää fyysistä kuntoa ja kykyä välttää tapaturmia. Nykyään työtä tehdään henkisillä voimavaroilla, jolloin ihmisen aivot ja mieli ovat työssä avainasemassa. Myös työn ja vapaa-ajan raja on muuttunut häilyväksi. Tällöin on tärkeää luoda työlle sellaiset puitteet, että mieli pysyy toimintakykyisenä. Työntekijöiden henkiseen sekä fyysiseen hyvinvointiin panostaminen on työnantajalle kannattavaa monessa suhteessa. Oli ihminen missä uransa vaiheessa tahansa ja minkälaisessa työsuhteessa tahansa, voidaan vaatia, että työ edistää ja suojelee tekijänsä henkistä kehitystä: kykyjen lisääntymistä, taipumusten selkiytymistä ja tietoisuuden avartamista. (Nummelin 2008, s. 15–16; Kallio & Kivistö 2013, s. 10, 135; Valtiovarainministeriö 2013, s. 6)

Tämän työn aiheena on työperäinen stressi ja sen hallinta. Työn aihe on ajankohtainen, sillä Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto aloitti huhtikuussa 2014 Terveellinen työ -stressi hallinnassa! (*Healthy Workplaces -Manage Stress!*) -kampanjan työstressin selättämiseksi. Kampanjan on tarkoitus huipentua marraskuussa 2015 pidettävään huippukokoukseen. Työperäinen stressi on Euroopassa toiseksi yleisin työperäinen terveysongelma heti tuki- ja liikuntaelinsairauksien jälkeen, ja yli puolet kaikista menetetyistä työpäivistä johtuu työperäisestä stressistä. Stressistä johtuvat sairauslomat ovat myös pitempiä kuin muista syistä johtuvat. Viimeisimmän viraston tekemän kyselyn mukaan yli puolet eurooppalaisista kokee, että heidän työpaikallaan on stressiä ja 40 % ajattelee, että stressiä ei käsitellä työpaikoilla oikein. Vuoden 2012 Työ ja terveys -haastattelututkimuksesta ilmenee, että reilu neljäsosa työssäkäyvistä suomalaisista koki työnsä henkisesti raskaaksi. Puolet vastaajista kuitenkin koki palautuvansa rasituksesta hyvin työpäivän jälkeen. Työn rasituksesta johtuva stressi on vähentynyt 2000-luvulla,

ja se on pysynyt ennallaan vuodesta 2009. Haastattelussa 8 % vastaajista koki stressin oireita melko tai erittäin paljon. Vuonna 1997 vastaava osuus oli 16 %, joten määrä on laskenut puoleen. Vastaajista 32 % ei kokenut stressin oireita lainkaan ja toiset 32 % koki stressin oireita vain vähän. Muut psyykkiset oireet, kuten voimattomuus, väsymys, ärtyneisyys ja unettomuus ovat kuitenkin lisääntyneet vuodesta 2009. (Kauppinen et al. 2013, s. 106–107; Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2014 a & b)

1.2 Työn tarkoitus, tavoitteet ja aiheen rajaus

Tämän työn tarkoituksena on tehdä kirjallisuusselvitys työperäisestä stressistä ja sen hallinnasta pääosin uusimpia aiheeseen liittyviä tutkimuksia, julkaisuja, artikkeleita ja kirjallisuutta apuna käyttäen. Työ tehdään diplomityönä Tampereen teknillisen yliopiston teollisuustalouden laitokselle, turvallisuuden johtamisen ja suunnittelun yksikölle. Diplomityö on diplomi-insinööritutkintoon kuuluva opinnäytetyö, jonka tavoitteena on osoittaa, että opiskelija hallitsee pääaineensa, ja että hän kykenee itsenäiseen työskentelyyn. Diplomityö toteutetaan yksilötyönä. Tälle työlle ei ole ulkopuolista tilaajaa eikä rahoitusta. Työn tavoitteena on koota yhteen tietopaketti työstressistä ja sen nykytilasta Suomessa sekä työstressin hallinnasta yksilön ja organisaation näkökulmasta. Tässä työssä työstressiä käsitellään yleisluonteisesti, ei toimialakohtaisesti soveltavaa osuutta lukuun ottamatta. Stressi on laaja ja moniulotteinen käsite, sillä stressi voi olla oire hyvin monen asian yhteisvaikutuksesta. Stressi on myös hyvin yksilöllinen kokemus. Näkökulmana tässä työssä on juuri työperäinen stressi. Työn tavoitteena on etsiä vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

- Mitä stressi on?
- Mitkä ovat stressin oireet?
- Mitkä ovat työperäisen stressin syyt?
- Mitä seurauksia stressillä voi olla?
- Kuinka stressiä voidaan kokonaisvaltaisesti hallita?

Lisäksi työssä otetaan huomioon stressiin vaikuttavia taustatekijöitä, kuten työhyvinvointi, työn kuormitustekijät ja lainsäädäntö.

Soveltavana osuutena työtä varten tehdään pienimuotoinen työstressikysely Tampereen ammattikorkeakoulun erään yksikön työntekijöille, joista suurin osa on opettajia. Kyselyllä pyritään kartoittamaan työntekijöiden kokema stressin määrä ja stressin mahdollisia syitä. Lisäksi halutaan saada työntekijöiltä ideoita oman työpaikan stressinhallintaan. Kysely rajoitetaan koskemaan vain työstressiä, ei muita terveyteen liittyviä seikkoja. Kysely toteutetaan verkkokyselyllä, josta lähetetään linkki sähköpostitse kohteeksi valitun yksikön työntekijöille. Kyselyn tavoitteena on antaa työnantajalle tietoa siitä, että koetaanko työpaikalla ylipäättänsä stressiä ja onko tarvetta esimerkiksi jatkoselvitykselle aiheen tiimoilta. Lisäksi kyselyllä saadaan ideoita työntekijöiltä työstressin hallitsemiseksi.

1.3 Työn rakenne

Työ noudattaa Tampereen teknillisen yliopiston opinnäytetyön kirjoitusohjetta. Työ koostuu kuudesta luvusta, jotka pitävät sisällään johdannon, teoreettisen taustan, tutkimusmenetelmien ja aineiston kuvaamisen, tulokset, tulosten tarkastelun ja johtopäätökset. Työn lopussa on lähdeluettelo kaikista julkaisuista, joihin tekstissä viitataan. Työn liitteenä on kyselomake, jota käytettiin soveltavan osuuden kyselyssä.

Teoreettinen tausta -luku pitää sisällään työn painopisteenä olevan kirjallisuuskatsauksen. Ensin käydään lyhyesti läpi työturvallisuus pääpiirteiltään, sillä työhyvinvointi ja työhyvinvointiin liittyvä stressi pohjautuu työturvallisuuteen ja siihen liittyvään lainsäädäntöön. Työhyvinvointia käsitellään laajemmin, sillä työhyvinvoinnin käsitteeseen liittyvät mm. työn kuormittavuus, työn imu ja työkyky, joilla on yhteys stressiin. Stressiä käsitellään tämän jälkeen ensin yleisesti ja sitten tarkemmin vaihe vaiheelta: ilmeminen, syyt, vaikutukset ja hallinta. Stressin vaikutuksia ja hallintaa tarkastellaan sekä yksilön että organisaation näkökulmasta. Lisäksi esitellään tilastotietoa työstressistä: sukupuolijakauma, ikäjakauma, toimialan ja aseman merkitys jne. Lopuksi on lyhyt teoria laadullisesta tutkimuksesta sekä kyselyn tulosten tarkastelun taustaksi hieman tilastotietoa opettajien kokemasta henkisestä rasituksesta.

Aineistot ja menetelmät -luvussa kuvaillaan lyhyesti organisaatio, jonne soveltavan osuuden kysely tehdään. Lisäksi kuvaillaan millä menetelmillä ja mitä aineistoa käyttäen kirjallisuusselvitys toteutetaan ja miten kysely toteutetaan. Tarkoituksena on selvittää lukijalle työn tarkka toteutustapa. Neljäs, eli tulokset -luku pitää sisällään työn soveltavan osuuden tulokset. Luvussa esitellään kyselyn perusteella saatuja tuloksia kaavioina ja lukuina. Myös kyselyn mahdolliset virhelähteet ja poikkeamat tuodaan esille. Tulosten tarkastelu-luvussa vertaillaan tuloksia aiempaan tutkimukseen sekä tuodaan esille tärkeimpiä kyselyssä esiintyneitä huomioita. Luvussa arvioidaan myös työn tavoitteiden saavuttamista. Johtopäätökset -luku päättää työn tärkeimpien huomioiden ja tulosten yhteenvetona. Luvussa annetaan myös kyselyn kohteena olleelle yksikölle toimenpideehdotuksia työstressin hallintaan.

2 TEOREETTINEN TAUSTA

2.1 Työturvallisuus

Työturvallisuudella tarkoitetaan työnantajan velvollisuutta taata työntekijöidensä turvallisuus ja terveys työssä. Se myös tarkoittaa työntekijöiden hyvinvointia. Jotta yritys voisi menestyä, täytyy sen toiminnan olla vastuullista. Työturvallisuus on yksi yritysturvallisuuden osa-alue. Yritysturvallisuus taas käsittää laaja-alaisemmin organisaation turvallisuuteen liittyviä tekijöitä. Se tarkoittaa organisaatioon liittyvien ihmisten, ympäristön, tiedon, maineen omaisuuden ja toiminnan suunnitelmallista turvaamista organisaation turvallisuustoiminnalla. Yritysturvallisuus kattaa työturvallisuuden lisäksi ympäristöturvallisuuden, valmiussuunnittelun, henkilöturvallisuuden, kiinteistö- ja toimitilaturvallisuuden, pelastustoiminnan, rikosturvallisuuden, tietoturvallisuuden, ulkomaantoimintojen turvallisuuden sekä tuotannon ja toiminnan turvallisuuden. Lähes kaikkia yritysturvallisuuden osa-alueita ohjaa oma lainsäädäntönsä. (Laitinen et al. 2009, s. 35–38; Elinkeinoelämän keskusliitto 2014 a)

Työturvallisuus pohjautuu organisaation omiin sääntöihin, periaatteisiin ja arvoihin, lainsäädäntöön, standardeihin sekä organisaatiokohtaiseen turvallisuuskulttuuriin. Työturvallisuus pitää sisällään seuraavat keskeiset asiat (Elinkeinoelämän keskusliitto 2014 b):

- Työsuojeluvastuun jakautuminen
- Työturvallisuustyö työpaikalla
- Koneiden ja työvälineiden turvallisuus
- Työpaikan sisäinen liikenne
- Fysikaaliset tekijät
- Työhyvinvointi
- Vaarallisten aineiden käsittely
- Henkilösuojaimet
- Väkivallan uhka
- Yksintyöskentelyn turvallisuus ja
- Yhteisten työpaikkojen työturvallisuus.

Työturvallisuutta suunniteltaessa työnantajan on tunnettava työ, työolosuhteet ja niiden sisältämät vaarat. Vaarat on arvioitava, minkä jälkeen ne poistetaan. Jos vaaroja ei voida poistaa, ne on pidettävä hallinnassa. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2014 a & b)

Suomessa noudatetaan työturvallisuuslainsäädäntöä. Sitä sovelletaan aina, kun tehdään työtä työ sopimuksen perusteella. Laki velvoittaa työnantajaa huolehtimaan työntekijöidensä turvallisuudesta ja terveellisyydestä työssä. Käytännössä laki siis velvoittaa työnantajaa huolehtimaan ja tarkkailemaan työympäristön ja työtapojen turvallisuutta.

Työnantajan muita velvollisuuksia on mm. huolehtia siitä, että työpaikalla on työsuojelun toimintaohjelma, työntekijä perehdytetään työhönsä kunnolla ja työntekijälle annetaan oikeanlaiset suojaimet, joiden oikeanlaiseen käyttöön opastetaan. Myös työntekijä on velvollinen noudattamaan työpaikan ohjeita ja määräyksiä, huolehtimaan omasta ja muiden turvallisuudesta, ilmoittamaan vioista ja vaaratilanteista sekä noudattamaan varovaisuutta ja huolellisuutta. Turvallisuusjohtaminen on osa vastuullista yritystoimintaa ja sen keskeinen tehtävä on vahinkoriskien hallinta. Turvallisuusjohtaminen on työturvallisuuslakiin pohjautuva johtamisen näkökulma työpaikan terveellisuuden ja turvallisuuden edistämisestä. On olemassa useita erilaisia turvallisuusjohtamisjärjestelmiä, joista yritys voi valita omaa toimialaansa parhaiten palvelevan. Turvallisuusjohtaminen tarkoittaa johdon ja esimiesten toimintaa työpaikan prosessien, toimintatapojen, työolosuhteiden, henkilöstön ammattitaidon, yhteistyön ja työilmapiiriin kehittämiseksi. Sen tavoitteena on parantaa turvallisuustasoa ja kilpailukykyä. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738; Laitinen et al. 2009, s. 37–38; Työsuojeluhallinto 2014)

Riskien tunnistaminen ja arviointi ovat tärkeitä prosesseja työturvallisuusriskien hallitsemiseksi. Se on sekä lakisääteinen että omaehtoinen turvallisuusjohtamisen työkalu, jolla pyritään minimoimaan riskeistä aiheutuvat menetykset ja varmistamaan tehokas ja tuloksellinen toiminta. Hyvässä riskinarvioinnissa työoloja tarkastellaan kokonaisvaltaisesti ja pyritään löytämään tärkeimmät kehittämistarpeet ja -keinot. Keinoja riskienhallintaan löytyy mm. tekniikalla, ihmisen käyttäytymiseen vaikuttamalla, organisaation toiminnan kehittämisellä sekä vakuutuksilla. (Laitinen et al. 2009, s. 37–39; Parantainen & Soini 2011)

2.1.1 Työn terveellisyyteen ja turvallisuuteen liittyvä lainsäädäntö

Työperäinen stressi ja työn kuormittavuus liittyvät työpaikalla työskentelevien työntekijöiden terveellisyyteen ja turvallisuuteen. Tämän teeman ympärillä keskeinen lainsäädäntö muodostuu työturvallisuuslaista (738/2002), työterveyshuoltolaista (1383/2001) ja työsuojelun valvontaa ja yhteistoimintaa koskevista laista (44/2006). Muita työturvallisuutta sivuavia lakeja ovat mm. (Valtiovarainministeriö 2013):

- Ammattitautilaki (1343/1988)
- Tapaturmavakuutuslaki (608/1948)
- Työsopimuslaki (55/2001) ja työehtosopimuslaki (436/1946)
- Työaikalaki (605/1996)
- Vuosilomalaki (162/2005)
- Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2001)
- Henkilötietolaki (523/1999)
- Yhdenvertaisuuslaki (759/2001)
- Laki nuorista työntekijöistä (998/1993)

Työturvallisuuslaki ja työterveyshuoltolaki ohjaavat työpaikan toimintaa, kuten työnantajan ja työsuojeluhenkilöstön toimintaa. Työntekijöiden ja työnantajan yhteistoimintaa työsuojeluasioissa ohjaa laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta. (Valtiovarainministeriö 2013, s. 6, 12–13)

Työturvallisuuslain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita niin, että työntekijöiden työkyky voidaan turvata ja säilyttää. Lain tarkoituksen on myös työtaturmien ennalta ehkäisy ja torjuminen sekä ammattitautien ja muiden työstä johtuvien fyysisen ja henkisen terveyden haittojen torjuminen. Työnantajan on siis kaikilla organisaatiotasolla huolehdittava työntekijöiden henkisestä terveydestä työ, työolosuhteet ja työntekijän edellytykset huomioiden. Henkiseen terveyteen liittyy myös pykälä 10, joka koskee työn vaarojen selvittämistä ja arviointia. Sen mukaan työnantajan on selvitettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta ja muusta työympäristöstä sekä työolosuhteista johtuvat vaarat ja haitat, toisin sanoen työn kuormitustekijät. Jos kuormitustekijöitä ei voida poistaa, niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle on arvioitava. Tällöin on muun muassa otettava huomioon työntekijän ikä, sukupuoli, ammattitaito ja hänen henkilökohtaiset edellytykset sekä työn kuormitustekijät. Työn suunnittelua koskevan pykälä 13:n mukaan työn suunnittelussa ja mitoituksessa on otettava huomioon työntekijöiden fyysiset ja henkiset edellytykset. Tällöin työn kuormitustekijöistä johtuvaa haittaa tai vaaraa turvallisuudelle ja terveydelle voidaan välttää tai vähentää. Jos kuormittumisen toteamiseen ja arviointiin tarvitaan apua, on siihen ensisijaisesti käytettävä työterveyshuollon asiantuntijoita. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738; Laitinen et al. 2009, s. 154)

Työterveyshuoltolaissa säädetään työnantajan velvollisuudesta järjestää työterveyshuolto sekä työterveyshuollon sisällöstä ja toteuttamisesta. Tarkoituksena on työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistoimesta parantaa työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, edistää työn ja työympäristön terveellisyttä ja turvallisuutta sekä työntekijöiden terveyden ja työkyvyn edistäminen työuran erivaiheissa. Myös työyhteisön toimintaa tulee edistää. Neljännen pykälän mukaan työnantajan velvollisuutena on järjestää työterveyshuolto, jotta työstä ja työolosuhteista aiheutuvat terveysvaarat ja haitat voidaan ehkäistä ja torjua. Työterveyshuollon tarkoituksena on työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojeleminen ja parantaminen. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001)

Työsuojelun valvontaa ja yhteistoimintaa koskevan lain tarkoituksena on varmistaa, että työsuojelua koskevia säännöksiä noudatetaan. Sen tavoitteena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työsuojelun viranomaisvalvonnan, työnantajan sekä työntekijöiden yhteistoiminnalla. Laissa säädetään niistä menettelyistä, joissa työsuojeluviranomainen valvoo työsuojelua koskevien säännösten noudattamista sekä työnantajan ja työntekijöiden välisestä yhteistoiminnasta työpaikalla. Pykälä 22 koskee yhteistoiminnan tavoitteita ja niiden toteuttamista. Tavoitteena on edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta sekä ottaa työntekijät mukaan vaikuttamaan työpaikan turvallisuutta ja terveellisyttä koskevien asioiden käsittelyyn. (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006)

On myös muita lakeja, joita voidaan liittää työntekijän terveyteen ja turvallisuuteen ja näin ollen myös henkiseen hyvinvointiin. Muun muassa yhdenvertaisuuslaista löytyy syrjinnän kielto, jota valvoo työpaikoilla työsuojeluviranomaiset. Syrjinnän kohteeksi voi joutua esimerkiksi rodun, kansallisen alkuperän, sukupuolen, iän tai ihonvärinen

perusteella. Työnantajan on ryhdyttävä toimiin myös silloin, jos työpaikalla esiintyy terveydelle haitallista häirintää tai epäasiallista kohtelua. Epäasiallinen kohtelu voi olla esimerkiksi selän takana puhumista tai mustamaalaamista. Häirintä voi olla esimerkiksi sanallisesti tai fyysisesti tapahtuva loukkaavaa käytös. Myös sukupuolinen ahdistelu voidaan lukea häirinnäksi, ja jos työnantaja ei puutu siihen, katsotaan se syrjinnäksi. Ammattitautilaki ja tapaturmavakuutuslaki liittyvät menettelyihin, jotka ovat seurausta työstä johtuvista sairauksista ja tapaturmista. Työaikalaki ja vuosilomalaki liittyvät työaikoihin, lomiin ja vapaisiin, ja niistä maksettaviin korvauksiin. Myös yksintyöskentelyyn ja väkivallan uhkaan liittyvät säännökset ovat erityisen tärkeitä joillakin toimialoilla. (Laitinen et al. 2009, s. 154)

2.2 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnilla viitataan työntekijän omaan kokemukseen siitä, kuinka turvalliseksi, terveelliseksi ja mielekkääksi hän työnsä kokee. Työhyvinvointi on työntekijän fyysinen ja psyykkinen olotila, joka syntyy työstä, työympäristöstä ja vapaa-ajasta. Hyvä ja motivoiva johtaminen, työyhteisön hyvä ilmapiiri ja ammattitaito sekä työntekijän ammattitaito ja työn hallinta edistävät työhyvinvointia. Työhyvinvointiin panostamisella on paljon etuja, sillä sairaus- ja tapaturmakulut vähenevät, työajan käyttö tehostuu, yksilön tuottavuus paranee, työprosessit paranevat ja turha työ karsiutuu, kehitystoimintaa tulee lisää, työn tuottavuus ja laatu paranevat sekä innovaatiot tuote- ja prosessikehityksessä lisääntyvät. Työhyvinvoinnilla on merkitystä mm. työssä jaksamisessa ja näin ollen työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvaa sairauspoissaolojen määrän laskiessa. Jotta organisaation kilpailukyky, taloudellinen tulos ja maine säilyisivät, täytyy henkilöstön olla hyvinvoivaa. Tämän vuoksi panostus työntekijöiden hyvinvointiin maksaa itsensä takaisin moninkertaisena, keskimäärin jopa kuusinkertaisena. Tuottavuus ja työhyvinvointi kulkevat siis käsi kädessä, jolloin niitä tulisi myös kehittää työpaikoilla samanaikaisesti. (Aaltonen & Oinonen 2007, s. 20–21; Anttonen & Räsänen 2009, s. 18; Sosiaali- ja terveysministeriö 2013; Työterveyslaitos 2014 a)

2.2.1 Työn imu

Työn imua voidaan pitää yhtenä työhyvinvoinnin mittarina. Sitä tarvitaan suomalaisilla työpaikoilla yhä enemmän, sillä työelämän vaatimukset ja odotukset ovat kiristyneet. Työn imulla tarkoitetaan tilaa, jossa työntekijä innostuu tekemästään työstä ja kokee iloa sen vuoksi. Työn imu on työuupumuksen vastakohta. Useimmilla työntekijöillä esiintyy työn imua ajoittain. Silloin työntekijä kokee myönteisiä tunteita ja on motivoitunut työstään. Kun työntekijä on työn imussa, hän on tarmokas, omistautunut, uppoutunut, sinnikäs vastoinikäymisissä ja ylpeä työstään. Hän myös kokee työnsä merkitykselliseksi, haastavaksi ja inspiroivaksi. Työn imua syntyy silloin, kun suotuisat työolosuhteet ja mahdollisuus käyttää omia vahvuuksia kohtaavat. Seuraavat seikat edistävät työn imua työpaikoilla (Työterveyslaitos 2014 a):

- Työtehtävien haastavuus ja monipuolisuus
- Vaikutusmahdollisuudet työhön

- Työpaikalla koettu arvostus ja tuki
- Hyvä johtaminen ja työn organisointi
- Mahdollisuus oppia ja kehittyä työssä

Lisäksi yksilön omat voimavarat ja kyky palautua työpäivän rasituksista ovat tärkeitä työn imun mahdollistamiseksi. Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen on myös tärkeää. Työn imu on myönteinen ja tavoiteltava asia, josta on paljon hyötyä sekä organisaatiolle että yksilölle. Työn imun myötä asenteet muuttuvat myönteisimmiksi, työpaikkavaihtuvuus pienenee, aloitteellisuus ja uudistushakuisuus kasvaa sekä työn suorittaminen muuttuu tulokselliseksi ja laadukkaaksi. (Antila et al. 2009, s. 17; Hakanen 2009, s. 15; Työterveyslaitos 2014 a)

Työn imun teoreettinen perusta löytyy positiivisesta psykologiasta, joka tarkastelee myönteisiä ilmiöitä. Positiivisella psykologialla tarkastellaan asioita, jotka tekevät elämästä elämisen arvoista. Siinä painotetaan työntekijöiden ja työpaikan myönteisten voimavarojen edistämistä. Tavoitteena on työntekijöiden, työryhmien ja organisaatioiden hyvinvointi sekä voimavarojen ja vahvuuksien optimointi. Työn voimavaroja kehittämällä ja mahdollistamalla työn ja työntekijän yhteensopivuus luodaan työpaikoille työn imua. Työntekijälle pitäisi luoda mahdollisuus tehdä sellaisia työtehtäviä, joissa hän pääsee käyttämään luonnollisia vahvuuksiaan. Työn voimavaroilla tarkoitetaan niitä työn piirteitä, jotka ovat energisoivia ja motivoivia. (Hakanen 2009, s. 11; Työterveyslaitos 2014 a)

2.2.2 Työympäristö ja työn kuormittavuus

Terveellinen ja turvallinen työympäristö on tärkeä ihmisten hyvinvointia edistävä työhyvinvoinnin osa-alue, ja siihen panostamisessa on samat edut kuin työhyvinvointiin panostamisessa. Työympäristöllä tarkoitetaan sitä ympäristöä, jossa työtä tehdään. Laadukkaan ja tehokkaan työnteon edellytyksinä ovat asianmukaiset työolot ja työvälineet sekä terveellinen ja turvallinen toimintaympäristö. Työympäristöä voivat kuormittaa erilaiset fyysiset, fysikaaliset, kemialliset, biologiset sekä psykososiaaliset kuormitustekijät, kuten kuvasta 2.1 voidaan nähdä. Työn kuormittavuuteen vaikuttavat työn määrä sekä sen laatu yksilön näkökulmasta katsottuna. Myös oma terveydentila sekä työn ja yksityiselämän tasapaino vaikuttavat työn kuormittavuuden kokemukseen. Sopivan kuormittavan työn vaikutukset ovat positiivisia, mutta työ voi olla myös fyysisesti tai psyykkisesti yli- tai alikuormitettua, jolloin se voi olla terveydelle haitallista. Kaikkien työympäristön kuormitustekijöiden hallinnassa avainasemassa ovat työturvallisuutta arvossaan pitävä organisaatio ja johtamistapa sekä hyvä esimiestoiminta, johon kuuluu vaarojen selvitys ja vuorovaikutus työntekijöiden kanssa. (Soini et al. 2002, s. 9; Nummelin 2008, s. 69; Laitinen et al. 2009, s. 85; Kauppinen et al. 2013, s. 129; Valtiovarainministeriö 2013, s. 4)

Fyysiset ja fysikaaliset	Kemialliset ja biologiset	Psykososiaaliset	Muut
<ul style="list-style-type: none"> • Nostot ja siirrot • Työasennot ja -liikkeet • Koneet ja työvälineet • Työn fyysinen raskaus • Melu ja värinä • Lämpöolosuhteet • Säteily • Valaistus 	<ul style="list-style-type: none"> • Kemikaalit (kuten jauhopöly, kvartsi, styreeni, typpioksiduuli, liuotinaineet sekä syöpävaaralliset aineet) • Biologiset tekijät (kuten bakteerit, sienet, virukset, alkueläimet, loiset ja hyönteiset) • Sisäilman epäpuhtaudet (kaasumaiset/hiukkasmaiset ja biologiset/kemialliset) 	<ul style="list-style-type: none"> • Työyhteisö • Asiakkaat • Johtajuus • Työilmapiiri • Työkulttuuri • Yhteistyö • Työmäärä • Tavoitteet • Työtahti • työn vaativuus • työn vastuullisuus • Tiedonhallinta • Työn ja vapaa-ajan tasapaino • Jne. 	<ul style="list-style-type: none"> • Työturvallisuus • Työajat

Kuva 2.1. Työympäristön kuormitustekijöitä (Soini et al. 2002; Laitinen et al. 2009; Kauppinen et al. 2013).

Fyysiset kuormitustekijät

Kuten kuvasta 2.1 nähdään, fyysisiä kuormitustekijöitä ovat raskaat nostot ja käsin tehtävät siirrot, toistotyö, dynaaminen ja staattinen lihastyö, työn ja työasennon vaihtelu sekä lämpöolosuhteet. Näiden seurauksena voi tulla lihasväsymystä sekä tuki- ja liikuntaelinten kuormittumista, jolloin selkään, yläraajoihin ja niska-hartia seudulle voi kohdistua sairauksia ja jopa pysyviä vammoja. Fyysiseen kuormittumiseen vaikuttaa paljon työntekijän yksilölliset ominaisuudet, kuten kehon mitat ja rakenne. Myös työntekijän liikuntatottumuksilla, lihaskunnolla, luuston ja nivelten kunnolla sekä yleisellä terveydentilalla on vaikutusta yksilön kokemaan kuormittumiseen. Kuormittumista voidaan vähentää oikeanlaisten apuvälineiden käytöllä ja kiinnittämällä huomiota ergonomiaan. Myös työn tauottaminen on tärkeää. Työturvallisuuslaissa ja valtioneuvoston asetuksessa 577/2003 (Asetus työpaikan terveys- ja turvallisuusvaatimuksista) sanotaan, että työpisteen rakenteet ja työvälineet on valittava, mitoittettava ja sijoitettava työn luonteen ja työntekijän edellytysten mukaan ergonomisesti. Työergonomialla tarkoitetaan sitä, että työpiste suunnitellaan vastaamaan siinä työskentelevän työntekijän ominaisuuksia, toimintoja ja kykyjä. Työpisteen oikeanlainen mitoitus on tärkeä osa työergonomiaa. Työpiste on paikka, jossa yksi tai useampi työntekijä työskentelee suhteellisen pitkän ajan. Työpiste voi olla istumatyöpiste, seisomatyöpiste tai näiden yhdistelmä työn luonteesta riippuen. Työpisteen mitoituksessa on otettava huomioon mm. työtuolin säädettävyys, työtasojen ja säilytystilojen toiminnot, näyttöpäätteen sijainti ja säädöt sekä istumatyö-

pisteen korkeus. Työpisteen ergonomian lisäksi on kiinnitettävä huomiota työssä tapahtuviin nostoihin ja siirtoihin. Joka neljäs työtapaturma liittyy jollakin tavalla raskaiden taakkojen nostamiseen ja siirtämiseen. Sen takia raskaita nostoja tulisi välttää aina kun se on mahdollista, sillä nostoista voi seurata mm. äkillinen vaurio selkään tai ongelmia hengitys- ja verenkiertoelimistölle. Myös lihakset väsyvät nopeasti. Noston rasittavuuteen vaikuttavat mm. taakan paino, painopisteen etäisyys nostajan vartalosta ja nostokorkeus. (Työsuojeluhallinto 2006, s. 4; Laitinen et al. 2009, s. 146–153)

Fysikaaliset kuormitustekijät

Työn fysikaalisia kuormitustekijöitä ovat melu, värinä, lämpöolosuhteet, valaistus ja erilaiset säteilyaltistukset. Fysikaaliset kuormitustekijät voivat aiheuttaa mm. ohimeneviä stressireaktioita, tuhoa kuuloelimissä sekä säteilyannoksen kertymistä kehoon, jolloin vaikutukset terveyteen ja työkykyyn voivat olla mm. kuulovamman, värinäsairauden tai ihosyövän muodossa. Meluksi voidaan määritellä äänet, jotka ovat kuulolle haitallista, ja jotka häiritsevät ja heikentävät viestintää ja keskittymiskykyä. Melua syntyy ilmassa siirtyen esimerkiksi koneiden ja laitteiden pinnoilta tai virtausprosesseista. Eniten melulle altistutaan kaivosalalla sekä rakentamisen ja teollisuuden alalla. Melulle altistuminen voi pahimmillaan aiheuttaa pysyvän kuulohäiriön ja se vaikuttaa mm. sydän ja verenkiertoelimistön toimintaan. Melulla on myös muitakin negatiivisia vaikutuksia, kuten sosiaalinen eristäytyminen, havainnoinnin heikkeneminen työympäristössä, tapaturmavaaran lisääntyminen, tuottavuuden heikentyminen sekä väsymisen, ärtymyksen ja ahdistuksen lisääntyminen. Melumittauksissa käytetään A-suodatusta, joka painottaa melun eri taajuuksia ihmisen korvan herkkyyden mukaan. Työpaikoilla tulee noudattaa valtioneuvoston asetusta 85/2006 (Asetus työntekijöiden suojelemisesta melusta aiheutuvilta vaaroilta). Asetuksen mukaiset toiminta-arvot meluallistukselle nähdään kuvasta 2.2.

- Alempi toiminta-arvo päivittäiselle meluallistukselle: 80 dB(A)
- Ylempi toiminta-arvo päivittäiselle meluallistukselle: 85 dB(A)
- Äänen huippupaineen alempi toiminta-arvo: 112 Pa
- Äänen huippupaineen ylempi toiminta-arvo: 140 Pa

Kuva 2.2. Toiminta-arvot meluallistuksille (Valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemisesta melusta aiheutuvilta vaaroilta 85/2006).

Alempi ja ylempi toiminta-arvo mitataan ilman kuulosuojaimia. Jos työpaikalla mitataan ylempään toiminta-arvon meluallistus tai tätä suurempi, on työntekijän velvollisuutena pitää kuulosuojaimia. Työnantajan velvollisuus on tällöin laatia meluntorjuntaohjelma. Päivittäinen meluallistus ei saa ylittää raja-arvoa 87 dB(A) kuulosuojainten kanssa. Huippupaineen toiminta-arvot ovat määritetty impulssimelulle, jota voi syntyä mm. aseiden ja räjäytysten käytössä. Värinää syntyy esimerkiksi voimakkaasti värisevistä työvälineistä. Värinä voi kohdistua käsiin tai koko kehoon. Värinän yksi muoto voi olla

myös heilunta. Käsiin kohdistuva värinä, esimerkiksi moottorisahan käytöstä, voi aiheuttaa niin sanottua valkosormisuutta, jossa verenkierto ja tunto sormista häiriintyvät ja hakkaavista työkaluista saattaa syntyä nivelvaurioita. Koko kehon värinää voi syntyä esimerkiksi työkonen ohjaamossa, jolloin seurauksena voi olla selän kulumissairauksia. Ohimeneviä oireita voivat olla verenpaineen lasku ja pahoinvointi. Muita värinän aiheuttamia vaikutuksia voivat olla tasapainohäiriöt ja tapaturmavaarat. Valtioneuvoston asetus värinän terveyshaittojen torjunnasta (48/2005) on määritelty toiminta-arvot värinäaltistukselle, joka mitataan kehonosan kiihtyvyydellä. Käsitärinän toiminta-arvo on 5 m/s^2 ja kehotärinän $1,15 \text{ m/s}^2$. (Työsuojelun valvontaa ja yhteistoimintaa koskeva laki 44/2006; Laitinen et al. 2009, s. 170–173; Kauppinen et al. 2013, s. 129–131)

Työnteolle ja työviihtyvyydelle epäsuotuisat lämpöolosuhteet johtuvat pääasiassa kuumuudesta, kylmyydestä, kosteudesta tai vedosta. Lämpötila on lämpöolosuhtetekijöistä tärkein, koska sillä on merkitystä työntekijöiden toimintakykyyn ja tuottavuuteen. Kun lämpöviihtyvyyttä parannetaan, myös työn tuottavuus paranee. Kuumatyölle tai kylmätyölle ei ole määritetty selkeitä raja-arvoja, mutta suositeltavat lämpötilat työn raskaudesta riippuen nähdään kuvasta 2.3.

- Kevyt istumatyö 21–25 °C
- Muu kevyt työ 19–23 °C
- Keskiraskas työ 17–21 °C
- Raskas työ 12–17 °C

Kuva 2.3. Suositukset lämpötilarajoista (Laitinen et al. 2009, s. 174).

Kuumatyön vaarana on elimistön nestevajaus, jolloin elimistö kuivuu kuormittaen verenkiertoa. Lämpimissä olosuhteissa työskennellessä on pidettävä huoli neste- ja suolatasapainosta. Työnantajan velvollisuus on huolehtia, että lämpötila työpaikalla pysyy alle +28 °C ulkolämpötilan ollessa alle +25 °C. Jos tämä ei kuitenkaan ole mahdollista, on työtä kevennettävä tauotuksilla. Kuumudesta harvemmin seuraa Suomessa vakavampia sairauksia, mutta lievempiä terveyshaittoja esiintyy auringonpistosten, lämpöpyörtymien, lämpökouristelujen ja lämpöhalvausten muodossa. Kylmätyössä tärkeää on huolehtia sopivasta vaatetuksesta. Kylmätyöksi luetaan työ jota tehdään alle +10 °C lämpötilassa. Vetoisuuden vaikutus työtehoon ja tuotantoon voi olla merkittävä, ja se on mahdollisuuksien mukaan estettävä. Haitallista vetoa syntyy esimerkiksi suurten lastausovien avaamisesta aiheutuvasta kylmästä ilmavirrasta sisätiloihin, suurista ikkunapinoista tai ilmastoinnista. Kosteus työtiloissa saattaa aiheuttaa terveysriskejä silloin, jos se mahdollistaa bakteerien ja homeiden kasvun. Työpaikalle sopiva suhteellinen kosteus on 30-70 %. (Laitinen et al. 2009, s. 174; Kauppinen et al. 2013, s. 132)

Sopivalle valaistukselle ei ole määrätty raja-arvoja, mutta tarvittaville valon voimakkuuksille on tehty suosituksia. Epäedullisia valaistusoloja ovat pääasiassa heikko tai epätasainen valaistus sekä häikäisy, ja ne voivat esimerkiksi aiheuttaa väsymystä ja päänsärkyä, haitata työntekoa, vääristää työasentoja sekä lisätä tapaturmariskiä varsinkin kulkuteillä. Valaistus liittyy myös näkemiseen ja näkymiseen. Tarvittava valon voi-

makkuus riippuu työtehtävästä ja ihmisen iästä. Valon tarve lisääntyy iän myötä. Työpaikalla voi altistu myös muullekin säteilylle kuin näkyvälle valolle. Terveiden kannalta olennaista on säteilyn taajuus ja aallonpituus. Kun taajuus kasvaa näkyvän valon taajuutta suuremmaksi, terveyshaitat lisääntyvät. Suuritaajuiset röntgensäteily ja gammasäteily ovat ionisoivaa säteilyä, ja sille altistuminen on tarkkaan valvottua. Ionisoivaa säteilyä käytetään mm. terveydenhuollossa ja teollisuudessa. Säteilytyötä tekevien vuoden säteilyannos ei saa olla viiden vuoden aikavälillä keskimäärin 20 mSv:ä suurempi. Minkään vuoden annos ei saa ylittää 50 mSv. Säteilytyöksi luetaan työ, jossa työntekijä saattaa altistua suuremmille säteilyannoksille, kuin mitä muulle väestölle on määrätty. Säteilyturvakeskus valvoo rajojen noudattamista ja säteilyn käyttöä. Sähkömagneettisille kentille altistutaan niin töissä kuin vapaa-ajallakin, ja se on luonnollinen osa elinympäristöämme. Kenttä syntyy radiotaajuista säteilyä lähettävistä laitteista, kuten matkapuhelimista, mikroaaltouuneista, tutkista sekä tv-lähetyksistä ja langattomasta internetiyhteydestä. EU on säätänyt sähkömagneettisten kenttien turvallisuutta koskevan direktiivin (2004/40/EY), joka velvoittaa myös työnantajia, mutta sen kansallinen voimaantulo on viivästynyt lisäselvitysten tarpeen vuoksi. Lisäksi työpaikoilla saattaa esiintyä voimakkaista laserlaitteista peräisin olevaa lasersäteilyä, jolla voi olla haittavaikutuksia silmien verkkokalvoille ja iholle. Optista säteilyä syntyy auringon UV-säteilystä, joka saattaa aiheuttaa ihosyöpää ja infrapunasäteily saattaa aiheuttaa kaihia ja lisätä lämpökuormitusta. (Laitinen et al. 2009, s. 175–178; Kauppinen et al. 2013, s. 132–134)

Kemialliset ja biologiset kuormitustekijät

Kemiallisia ja biologisia kuormitustekijöitä työssä ovat erilaiset kemikaalit, biologiset tekijät sekä sisäilman epäpuhtaudet (kuva 2.1). Työprosesseissa muodostuneille ja vapautuneille kemiallisille aineille voi altistua hengitysteitse (pölyt, kaasut ja huurut), ihokosketuksella (pesuaineet, liuottimet, voiteluaineet, värit, kumit ja metalli) tai nielun kautta (esimerkiksi työpaikkaruokalassa ruokailtaessa huonon käsihygienian vuoksi jotakin ainetta pääsee suuhun). Sisäilman laatu on tärkeä tekijä työntekijöiden viihtyvyyden ja terveyden kannalta. Sisäilman epäpuhtaudet voivat aiheuttaa syöpää, allergioita ja ärsytysoireita. Erityisesti työpaikan kosteusvauriot ja huono ilmanvaihto ovat merkittävä riski työntekijän terveydelle. Home on aiheuttanut viime aikoina paljon ongelmia kiinteistöissä. Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu puuttua mahdollisiin kosteusvaurioihin heti niiden ilmettyä. Myös toimiva ilmanvaihto on työnantajan vastuulla. Uudempien toimitilojen materiaaleista saattaa vapautua huoneilmaan haihtuvia orgaanisia yhdisteitä, eli ns. VOC-yhdisteitä, jotka voivat aiheuttaa silmä ja hengitysoireita. Myös tällöin toimiva ilmanvaihto on tärkeä. Työpaikalla voi altistua myös erilaisille viruksille ja bakteereille, jotka aiheuttavat erilaisia sairauksia. Yleisimpiä ammattitautia ja kemikaalialtistumisiin liittyen ovat erilaiset ihotaudit ja hengitystieallergiat, joista yleisin on astma. Asbesti on edelleen merkittävä ammattitaudin aiheuttaja, sillä asbestilla on pitkä latenssiaika. Kuolemaan johtaneet tapaturmat liittyvät yleensä säiliöräjähdyksiin tai hapenpuutteeseen. Kemiallisilta ja biologisilta kuormitustekijöiltä voidaan suojautua mm. huolellisuudella, suojaimien käytöllä, ilmanvaihdolla ja epäpuhtausläh-

teen tai epäpuhtaan työvaiheen eristämällä. Kemiallisia ja biologisia kuormitustekijöitä voidaan selvittää työpaikalla työhygieenisin mittauksin. Kemiallisten aineiden pitoisuuksille on määritelty raja-arvoja ja haitalliseksi tunnettuja pitoisuuksia, jotka työnantajan täytyy ottaa huomioon. (Laitinen et al. 2009, s. 86, 161–168; Kauppinen et al. 2013, s. 135–139, 143)

Psykososiaaliset kuormitustekijät

Psykososiaalinen kuormittuminen on moniulotteinen käsite, joka koostuu useista toisiinsa liittyvistä tekijöistä. Tällaisia tekijöitä ovat mm. työn epäselvät tavoitteet, liiallinen tai liian vähäinen työmäärä, työn sisällöllinen monipuolisuus, vaikutusmahdollisuudet työhön, osallistumismahdollisuudet oman työnsä suunnitteluun, työtahti, jatkuvasti kasvava tietomäärän hallinta, kehittyminen, vastuu, palaute, toistuvat määräaikaisten palvelussuhteet, yksintyöskentely, yhteistyö työpaikalla, tiedon saanti, johtaminen, työyhteisön sosiaalinen tuki, tasa-arvo, häirintä ja epäasiallinen kohtelu, hankalat asiakassuhteet ja jatkuva muutos työnkuvassa tai organisaatiossa. Sopivasti kuormittavassa työssä työn määrä on sopiva, se on riittävän haasteellista ja yksilö tuntee hallitsevansa työnsä. Sopivasti kuormittava työ on sellaista, että siihen pystyy itse vaikuttamaan, sen tavoite on selkeä ja se on itsenäistä. Lisäksi työ on sisällöltään mielenkiintoista ja vaihtelevaa. Tyytyväisyyttä lisää myös työntekijän mahdollisuus saada kehittyä ja kouluttautua työssä. Sopivasti kuormittava työ voi parhaimmillaan johtaa työn imuun, jolloin ongelmatilanteet voidaan nähdä haastavina mahdollisuuksina ja sopiva stressi energisoivana voimavarana. Työyhteisön tuki on myös suuressa roolissa. Tällöin tehtävät sujuvat hyvin ja työntekijät voivat hyvin. Kun työ ja työntekijän vuorovaikutus on tasapainossa, työntekijän itsearvostus kasvaa ja halu kehittyä uralla eteenpäin kasvaa. (Nummelin 2008, s. 69; Kauppinen et al. 2013, s. 118; Valtiovarainministeriö 2013, s. 4–5)

Jos tästä tasapainosta liikutaan suuntaan tai toiseen, työstä tulee joko alikuormitettua tai ylikuormitettua. Alikuormitettua työ on silloin, kun se on liian helppoa ja sitä on liian vähän. Vaikka työ ei vaatisikaan ponnisteluita, se voi kuitenkin olla henkisesti kuormittavaa. Työntekijä voi kyllästyä rutiininomaiseen työhön ja turhautua siihen. Tällöin työntekijä ei pääse toteuttamaan itseään työssään, ja motivaatio sekä tyytyväisyys työtä kohden heikkenee. Jos alikuormittuminen jatkuu pitkään, työntekijän voimavarat kuluvat loppuun. Ylikuormitettu työ on taas psyykkisesti vaativaa, ja vaikutusmahdollisuudet työhön ovat vähäiset. Erityisesti kiire ja samaan aikaan kasvava työmäärä lisäävät ylikuormittumisen riskiä. Tästä seurauksena voi ilmetä stressiä, mikä on kuitenkin hyvin yksilöllistä. Ylikuormittuminen johtuu usein noidankehästä, jossa työntekijä ei ole saanut tarvitsemiaan resursseja eikä tukea, jolloin hän ahdistuu eikä pysty vastaamaan haasteisiin. Tällöin myös oppiminen ja kehittyminen heikkenee sekä työn hallinta pettää. Tästä voi seurata stressin lisääntyminen ja terveystieteiden kasvaminen. Epäsuotuisissa työolosuhteissa myös erinomaisesti työssään suoriutunut voi menettää työnsä hallinnan. Psykososiaalisen kuormittumisen oireina voi olla ohimenevän positiivisen stressin lisäksi myös jatkuvaa palautumatonta stressiä. Ensin mainitun seurauksena työkyky saattaa kohentua joko tilapäisesti tai pysyvästi, mutta jälkimmäisen seurauksena

työkyky saattaa heiketä kielteisen stressin ja työuupumuksen seurauksena. Työntekijän yksilöllisillä tekijöillä, kuten vuorovaikutustaidoilla, itsetunnolla, oppimishalulla, kyvyllä kieltäytyä, vireystilalla ja elämäntavoilla on merkitystä tapaan, jolla psykososiaaliset kuormitustekijät häneen vaikuttavat. (Soini et al. 2002, s. 7; Nummelin 2008, s. 71–74, Laitinen et al. 2009, s. 156–157; Valtiovarainministeriö 2013, s. 6)

Muita kuormitustekijöitä

Muita työssä esiintyviä kuormitustekijöitä ovat mm. työturvallisuuteen ja työaikoihin liittyvät tekijät. Työturvallisuuteen liittyviä tekijöitä ovat esimerkiksi aikaisemmin jo mainitut kemikaalit, melu ja tärinä sekä työvälineiden käyttö. Liikkumiseen liittyy useita tapaturmavaaroja, kuten kaatumisia, putoamisia, kulkemiseen tai siirtymiseen liittyvien rakenteiden sortumisia tai putoamisia, ajoneuvoliikenteeseen liittyviä vaaroja työpaikalla tai työpaikan ulkopuolella sekä matkustamiseen liittyviä vaaroja. Vaaratilanteita syntyy esimerkiksi työskennellessä korkealla tai kun tilapäisillä kulkuteilla on puutteita. Myös esimerkiksi telineet ja tikkaat sekä liukkaus ja epäjärjestys lisäävät tapaturmariskiä. Ajoneuvoliikenteeseen liittyvät riskit liittyvät usein trukkeihin, lastaamiseen tai lastausalueeseen sekä työmatkaliikenteeseen. Liikkumisturvallisuuteen liittyvät vaaratilanteet voivat aiheuttaa ohimeneviä stressireaktioita. Vaarana on myös sokeutuminen vaaroille. Tapaturmat voivat johtaa vakavimmillaan pysyviin vammautumisiin tai kuolemiin. Tärkeintä on muuttaa asenteita ja lisätä tietoutta liikkumisen vaaroista ja oikeista liikkumistavoista. (Laitinen et al. 2009, s. 181; Valtiovarainministeriö 2013, s. 4–5)

Työaikoihin liittyviä kuormitustekijöitä ovat esimerkiksi viikkotuntimäärä, viikonlopputyö, epäsäännöllinen työ ja vuorotyö. Poikkeavat työajat vaikuttavat terveyteen, toimintakykyyn ja hyvinvointiin monin tavoin. Jos työaikatarkaisut ovat työntekijän näkökulmasta halutunlaiset, vaikuttaa se myönteisesti yksilön koko elämänhallintaan. Joskus poikkeavat työajat voivat olla haitallisia, sillä niihin liitetään terveys- ja jaksamisongelmia, työtapaturmia, työsuorituksen heikentymistä sekä väsymistä. Työajat saattavat aiheuttaa myös työtyytyväisyyden alenemista, erityisesti jos ne häiritsevät työn ja vapaa-ajan tasapainoa. Yö- ja vuorotyö ihmisen luonnollista häiritsevät vuorokausirytmiä, jolloin seurauksena voi tulla mm. sepelvaltimotauti, lisääntymisterveyden häiriöitä ja psykiatrisia ongelmia. Epäsäännölliset työajat ja vuorotyö voivat aiheuttaa nukkumisvaikeuksia, mistä voi seurata väsymystä, hermostuneisuutta ja stressiä. Työaikojen ja stressin yhteyttä käsitellään tässä työssä myöhempanä. (Hakola et al. 2007, s. 17, 32–42)

2.2.3 Työterveys ja työkyky

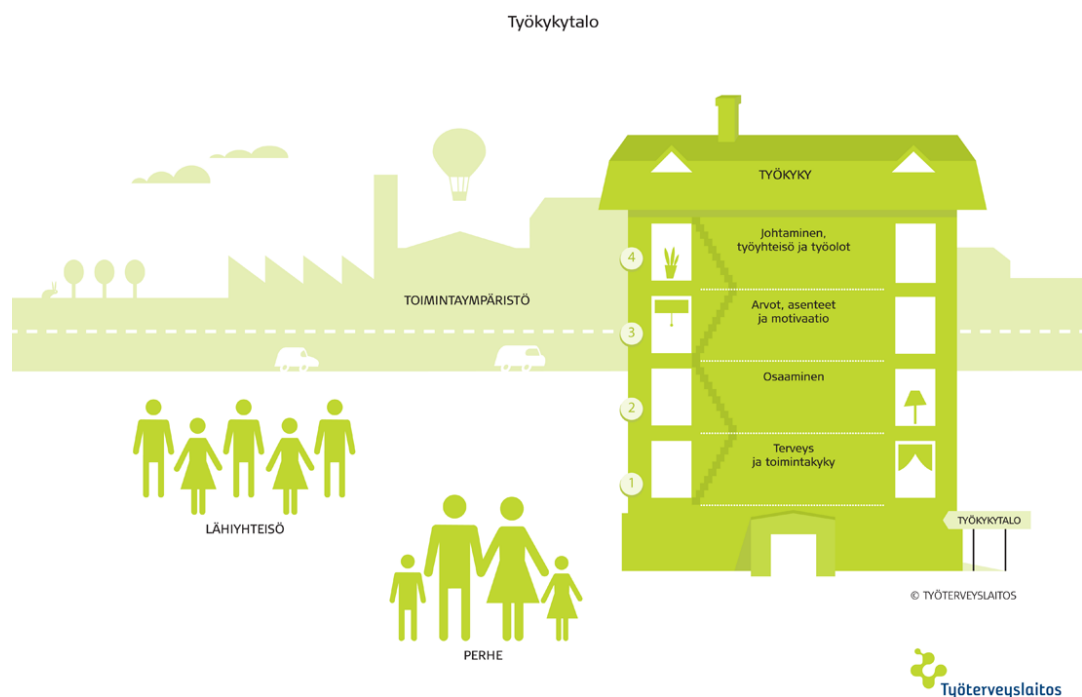
Työterveyshuolto huolehtii työpaikkojen kanssa yhteistyössä henkilöstön työ- ja toimintakyvyn ylläpitämisestä sekä työturvallisuudesta. Se on asiantuntija, joka yhdistää työn ja terveyden. Työnantajan velvollisuutena on työterveyshuoltolain puitteissa järjestää työntekijöilleen ehkäisevän työterveyshuollon palvelut yrityksen koosta riippumatta. Työterveyshuoltopalvelut voidaan hankkia terveyskeskukselta, yksityiseltä lääkäriasemalta tai työnantajan itse perustamalta työterveysasemalta. Tarkoituksena on, että työn-

antaja käyttää työterveydenhuoltoalan ammattilaisia toteuttaakseen työturvallisuuslain peruspalvelut. Työterveyshuolto on osa työpaikan työsuojelun toimintaohjelmaa. Työterveyshuollon tavoitteet määritellään yhdessä työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon kanssa, ja ne ovat (Työsuojeluhallinto 2014):

- Turvallinen ja terveellinen työympäristö
- Toimiva työyhteisö
- Työperäisten sairauksien ehkäisy ja
- Työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen.

Työterveyshuollon tehtävänä on kohdistaa toimintansa työpaikan olosuhteet huomioiden yrityksen tarpeiden mukaan. Toimenpide-ehdotusten tekeminen, työterveyshuollon toimintasuunnitelman laatiminen, ergonomisten selvitysten tekeminen, ammatillisen kuntoutuksen ohjaaminen sekä työkyvyssä tukeminen kuuluvat työterveydenhuollon keskeisiin tehtäviin. Sen tehtävänä on myös antaa tietoa, neuvoa ja ohjata, tehdä terveystarkastuksia ja niiden tarpeen määrittelyä sekä suunnitella ja toteuttaa työkykyä tukevaa ja ylläpitävää toimintaa. Työterveyshuolto voi tarjota myös sairaanhoitopalveluita työnantajan näin halutessa. (Kauppinen et al. 2013, s. 159–164, Työsuojeluhallinto 2014; Työterveyslaitos 2014 b)

Työkyky voidaan määritellä monella tavalla. Se voi olla kokemus hyvinvoinnista, joka syntyy työn ja työyhteisön vuorovaikutuksen tuloksena. Työkykyä arvioidessa täytyy suhteuttaa ihmisen omat voimavarat työn vaatimuksiin. Se mitä voimavaroja ihminen tarvitsee riippuu työympäristöstä ja työyhteisöstä sekä siitä, mitä psyykkisiä ja fyysisiä vaatimuksia työllä on. Työkykyä voidaan myös kuvata professori Juhani Ilmarisen Työterveyslaitokselle luoman työkykytalon avulla (kuva 2.4). Siinä ihmisen voimavarat on esitetty talon eri kerroksina.



Kuva 2.4. Työkykytalo (Työterveyslaitos 2014 a).

Sen mukaan työkyvyn, eli talon perustalle luo pohjan fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky sekä terveys. Talon toisessa kerroksessa sijaitsee osaaminen, jonka perustana on peruskoulutus sekä ammatilliset tiedot ja taidot. Tietojen ja taitojen jatkuva päivittäminen on nykyisin tärkeää, sillä työelämä vaatimuksineen ja osaamisalueineen muuttuu jatkuvasti. Kolmannessa kerroksessa ovat arvot, asenteet ja motivaatio sekä psykososiaaliset taidot, kuten sopeutumiskyky, joustavuus ja vuorovaikutustaidot. Työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen sekä omat asenteet työntekoon vaikuttavat työkykyyn merkittävästi. Sopivan haasteelliseksi ja mielekkääksi koettu työ vaikuttaa myönteisesti työkykyyn, kun taas pakolliselta tuntuva ja omien odotusten vastainen työ puolestaan heikentää työkykyä. Se kuinka yksilö suhtautuu elämään yleensä, vaikuttaa myös hallinnan kokemukseen. Jos on optimistinen ja luottaa omiin kykyihinsä, säilyttää hallinnan tunteen vaikeissa tilanteissa paremmin. Ihmisille on myös erilaisia arvoja työelämässä. Joku pitää turvallisuutta tärkeänä, kun taas toinen arvostaa haasteiden ottamista tai muiden palvelemista. Omien arvojen ja työelämän täytyy kohdata, jotta ristiriidat eivät aiheuttaisi haitallista stressiä. Neljäs kerros kuvaa työpaikkaa konkreettisesti, eli sinne kuuluvat itse työ, työolot, työyhteisö, organisaatio ja johtaminen. Johdon tehtävänä on organisoida ja kehittää työkykyä ylläpitävää toimintaa. Työkyvyssä kaikki kerrokset siis tukevat toinen toisiaan ja niiden kuuluisi olla tasapainossa. Kerroksia täytyy myös kehittää jatkuvasti. Työkykytalon ympärillä on myös perhe ja muut sosiaaliset verkostot, joilla on vaikutusta yksilön omiin voimavaroihin. (Nummelin 2008, s. 29–36; Työterveyslaitos 2014 a)

Yksilö on itse vastuussa omista yksilöllisistä voimavaroistaan, joihin vaikuttaa myös työelämän ulkopuoliset seikat kuten elintavat. Henkilökohtaisilla valinnoilla voi vaikuttaa omaan ja ympärillä olevien ihmisten hyvinvointiin. Epäterveelliset elintavat ovat nykyään yleisiä. Elintavoilla on myös vaikutusta siihen, kuinka yksilö kokee kuormittumisen työelämässä ja kuinka kuormituksesta palaudutaan. Huonosti työstä palautuvilla on muita enemmän unihäiriöitä, ja he ovat usein liikkumattomia tupakoitsijoita. Huonot elintavat, kuten liikkumattomuus, epäterveelliset ruokailutottumukset, psyykkiset ongelmat sekä tupakointi ja alkoholin liikkikäyttö heikentävät työikäisten terveyttä ja toimintakykyä. Huonoista elintavoista usein seuraa kansansairauksia sekä ennenaikaisia kuolemia. Työpaikan johdolle on kannattavaa kiinnostua työntekijöidensä terveydestä ja hyvinvoinnista. Työpaikoilla tulisi panostaa työkyvyn ja terveellisten elintapojen edistämiseen, jotta työvoima pysyisi työkykyisenä. Työntekijää ei voi kuitenkaan pakottaa muuttamaan käytöstään, vaan muutokset tapahtuvat kannustamalla. (Laitinen et al. 2009, s. 90; Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2010; Kauppinen et al. 2013, s. 123; Työterveyslaitos 2013 a & 2014 a)

Tyky-toiminta on toimintaa, jolla kehitetään henkilöstön työkykyä, terveyttä, työmotivaatiota sekä työtä ja työympäristöä pitkällä aikavälillä. Se siis liittyy läheisesti työhyvinvoinnin käsitteeseen, ja se on työhyvinvoinnin johtamisen eräs osa-alue. Tykytoiminnan voidaan ajatella koostuvan kolmesta eri tasosta. Ensimmäinen taso keskittyy ennaltaehkäisevään toimintaan, joka tähtää työntekijän työ- ja toimintakyvyn säilyttämi-

seen koko työuran ajan. Toinen taso muodostuu niistä toimenpiteistä, joilla autetaan niitä työntekijöitä, joita uhkaa työ- ja toimintakyvyn aleneminen. Kolmas taso taas tähtää työkyvyltään jo heikentyneiden henkilöiden työkyvyn säilyttämiseen ja työkyvyttömyyden ehkäisyyn. Toiminta toteutetaan yhdessä työnantajan, työntekijöiden ja yhteistyöorganisaatioiden kanssa. Joskus myös työterveyshuolto on osallisena. Toiminnan edellytyksenä on, että kaikki osapuolet sitoutuvat toimintaan aktiivisesti. Lisäksi on tärkeää, että kaikilla osallisilla on mahdollisuus vaikuttaa toiminnan suunnitteluun tasavertaisesti. Toiminnan tavoitteena on säilyttää henkilöstön työkyky ja tukea työssä jaksamista. Oikein toteutettu tyky-toiminta edistää työssä jatkamista ja työkyvyn säilymistä sekä ehkäisee syrjäytymistä ja työkyvyttömyyttä. Myös yritys hyötyy toimintakykyisestä henkilöstään tuottavuuden kasvaessa ja näin ollen kannattavuuden kasvaessa. Tyky-toiminta konkretisoituu työntekijöille mm. seuraavanlaisesti (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2010):

- Tarjotaan joustavuutta työajoissa.
- Otetaan työntekijät mukaan työympäristön kehittämiseen.
- Tarjotaan mahdollisuus syödä terveellistä ruokaa työpaikkaruokalassa.
- Tarjotaan tietoa terveellisistä elämäntavoista.
- Tarjotaan liikuntamahdollisuuksia (esimerkiksi jaetaan polkupyöriä työmatkapyöräilyyn tai autetaan vapaa-ajan liikunnan kustannuksissa).
- Tarjotaan apua tupakoinnin lopettamiseksi ja alkoholin liikakäyttöön.
- Tarjotaan kursseja ja koulutusta mm. sosiaalisten taitojen kehittämiseen tai stressinhallintaan.
- Tarjotaan apua perhe-elämän ja työelämän yhteensovittamiseen mm. päivähoitopalveluita tarjoamalla.

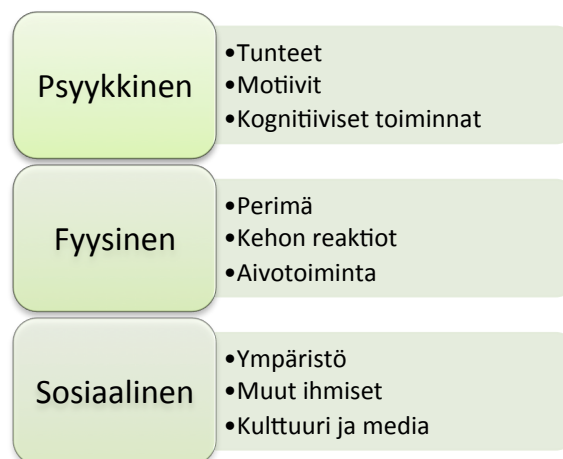
(Nummelin 2008, s. 97; Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2010; Työterveyslaitos 2013 a)

Useimmille työntekijöille tyky-toiminta konkretisoituu parhaiten yhtenä päivänä pidettävään tyky-päivään. Se on virkistymispäivä, joka tähtää työntekijöiden työkyvyn ylläpitoa ja terveyttä edistävien aktiviteettien järjestämiseen. Tyky-päivä ei itsessään tuo näkyviä vaikutuksia työkyvyn parantamiseen, vaan siihen tähtää pitkäjänteinen tyky-toiminta, kuten edellä mainittiin. Päivän tarkoitus on esimerkiksi innostaa työntekijöitä ja antaa mahdollisuus tiivistää työpaikan yhteishenkeä rennolla yhdessäololla. Tyky-päivä voi olla esimerkiksi päivä kuntoutuskeskuksessa, jonne on räätälöity ohjelma ruokailuineen, luentoineen ja urheilulajikokeiluineen. Tyky-toiminnan pitää vastata työelämän alati muuttuviin tarpeisiin. Tulevaisuudessa toiminnan painopiste tulee siirtymään yhä enemmän psykososiaalisen työkyvyn ylläpitämiseen fyysisen työkyvyn ohelle. Myös työyhteisöjen toimivuus ja ikääntyvien työkyvyn ja osaamisen säilyttäminen ovat yhä tärkeämpiä teemoja tyky-toiminnassa. (Nummelin 2008, s. 97; Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2010; Työterveyslaitos 2014 a)

2.3 Mielen toimintakyky

Psykologia on tieteenala, joka tutkii ihmisen mielen toimintaa ja käyttäytymistä. Psykologia voidaan jakaa eri osa-alueisiin, jotka kukin tutkivat ihmisen mielen toimintaa eri näkökulmasta. Jokainen osa-alue on kuitenkin kytköksissä toisiinsa. Kognitiivinen psykologia tutkii tiedonkäsittelyä. Tiedonkäsittely koostuu tiedon hankinnasta ja työstämisestä mielessä, tiedon ilmaisemisesta muille sekä tiedon tallentamisesta muistiin. Persoonallisuuspsykologia tutkii yksilöiden välisiä eroja ja sitä, mitkä tekijät altistavat mielenterveysongelmille. Tässä osa-alueessa pyritään muodostamaan kokonaiskuva ihmisen toiminnasta ja sen syistä. Kliininen psykologia liittyy käytännön hoitotyöhön tutkimalla mielenterveyttä ja mielenterveyden häiriöitä. Sosiaalinen psykologia tutkii ihmistä yhteisön jäsenenä, sosiaalisen ympäristön vaikutusta ihmiseen sekä ryhmien sisäistä ja ryhmien välistä toimintaa. Neuropsykologia tutkii aivojen ja ihmisen toiminnan välistä suhdetta ja kehityspsykologia tutkii ihmisen kehitystä eri elämänvaiheissa. Työterveyspsykologia on psykologiatieteen erityisala, jossa psykologiaa sovelletaan työelämän laadun parantamiseksi. Tavoitteena on työntekijöiden turvallisuuden, terveyden ja hyvinvoinnin suojeleminen. Työterveyspsykologialla luodaan edellytykset terveyden ylläpitämiselle työpaikoilla ja ehkäistään terveyden menetystä. (Ahola et al. 2006, s. 13; Aarnio et al. 2013, s. 15–16)

Mieli tarkoittaa yksilön omia havaintoja, ajatuksia, muistoja ja tunteita. Ihminen on psyko-fyysis-sosiaalinen olento, jossa fyysisyys liittyy kehoon ja aivoihin, psyykkisyys mieleen ja sosiaalisuus yksilön ja ympäröivän maailman väliseen vuorovaikutussuhteeseen (kuva 2.5).



Kuva 2.5. Ihmisen mielen eri osa-alueet, ja niihin vaikuttavia tekijöitä (Aarnio et al. 2013, s. 52).

Jotta ymmärretään miten ihminen toimii psykososiaalisessa työympäristössä, on ymmärrettävä miten ihmisen mieli toimii. Ihminen hahmottaa ympäröivän maailman sisäisten mallien eli skeemojen kautta. Ne ovat yksilön käsityksiä asioista ja ilmiöistä sekä niiden toiminnasta. Skeemat ohjaavat ihmisen toimintaa yhdistämällä yksilön aiempia kokemuksia ja tietoa. Psykososiaalinen työympäristö muodostuu perustehtävistä, tiedoista ja taidoista, työn organisoinnista, työn ja vastuun jaosta, yhteistyöstä, yksilölli-

sestä käyttäytymisestä työyhteisössä sekä työn johtamisesta. Nämä tekijät liittyvät olennaisesti myös henkiseen hyvinvointiin. (Aarnio et al. 2013, s. 12–14, 52, 55; Kallio & Kivistö 2013, s.12)

2.3.1 Kognitio

Kognitio tarkoittaa tiedon käsittelyä. Tiedon hankkimisen, muokkaamisen ja säilytyksen kannalta on tarpeellista tietää kuinka havainnot syntyvät, miten ihminen oppii uusia tietoja ja taitoja sekä miten tieto tallentuu muistiin. Kognitiivisen psykologian avulla omia ajattelutapojaan voi kehittää ja löytää vaihtoehtoisia tulkintoja tapahtumille ja omille tunteilleen. Kognitiivisia perusprosesseja ovat (Paavilainen et al. 2006):

- Havaitseminen
- Tarkkaavaisuus
- Muisti
- Oppiminen
- Ajattelu
- Kieli

Ilman kognitiivisia prosesseja, ihminen ei kykenisi sopeutumaan ympäristöönsä. Kognitiivisiin prosesseihin liittyvät läheisesti tietoisuuden, toiminnanohjauksen ja älykkyyden lisäksi myös muut psyykkiset tekijät, kuten tunteet ja motiivit. (Paavilainen et al. 2006, s. 11–13)

Sosiaalinen kognitio tarkoittaa sosiaalisen tiedon käyttöä, eli ihmisen havaintoja ja tulkintoja tilanteista ja ihmisistä. Sosiaalisen tiedon käyttö ilmenee monimutkaisessa ihmiskontaktien verkostossa, ja erilaisia sosiaalisen kognition mekanismeja tarvitaan mm. muiden ihmisten mielenliikkeiden ja aikeiden jatkuvaan arviointiin sekä omaa elämää koskevien järkevien päätösten tekoon. Sosiaaliseen kognitioon liittyvät läheisesti myös normaalit aistiprosessit, muisti, tarkkaavaisuus, emotiot ja motivaatio. Ihminen havaitsee ympäristönsä muiden ihmisten toiminnan sekä sisäisten mallien, esimerkiksi omien odotustensa, toiveidensa ja aikaisempien kokemustensa kautta yksilöllisesti. Sosiaaliseen ympäristöön liittyvät tiedot ovat varastoituneet mieleen skeemoiksi, jotka jäsentävät ja järjestävät havaintoja sosiaalisesta ympäristöstä. Skeemat ovat vahvasti sidoksissa myös kulttuuriin, sillä kulttuurin säännöt ja normit luovat viitekehyksen havainnoinnille. Ihmisellä on taipumusta kiinnittää huomiota sellaisiin asioihin, jotka sopivat yhteen skeeman kanssa tai ovat ristiriidassa sen kanssa. Ihmisillä on myös taipumus vääristää havaintoja ja tulkintoja skeeman mukaisiksi. (Hari 2003; Paavilainen et al. 2006, s. 53–62; Helkama et al. 2010, s. 13, 118–119, 129)

2.3.2 Muisti

Ihmisen mielen toimintakyky perustuu työmuistiin. Työmuistilla tarkoitetaan lyhytkestoisia muistia, joka pitää yllä ja työstää käsittelyn alla oleva tietoa. Työmuisti siis käsittelee useampaa asiaa samanaikaisesti ja yhdistelee niitä tilanteen vaatimalla tavalla. Samalla työmuisti vaatii keskittymiskykyä ja paneutumista sillä hetkellä käsiteltävään

asiaan, jolloin muut häiritsevät asiat suljetaan pois mielestä. Työmuistia käytetään silloin kun luetaan, lasketaan, tehdään päätöksiä, ajatellaan, ratkaistaan ongelmia ja opitaan uutta. Vaativat työtehtävät tai työn keskeytymiset kuormittavat työmuistia, sillä työmuistissa pystytään käsittelemään kerralla vain noin 3–4 tietoyksikköä. Tieto häviää työmuistista noin 20 sekunnissa ellei sitä kertaakaan. Työmuisti yhdistelee tietoa myös sensorisesta muistista eli puskurimuistista ja pitkäkestoisesta muistista. Sensorinen muisti tallentaa väliaikaisesti aistitietoa, kuten visuaalista ja auditiivista tietoa, ja pitkäkestoisen muisti on eräänlainen tietovarasto, jonne muistot tallentuvat ja jolla on lähes rajoittamaton kapasiteetti. Muisti toimii niin, että muistivaraston käytettävyyttä perustuu ihmisten tavoitteiden mukaan. (Eysenck & Keane 2000, s. 151–153; Kallio & Kivistö 2013, s. 15–16; Työterveyslaitos 2014 c)

2.3.3 Ajatteleva

Ajatteleva on henkinen prosessi, jonka avulla ihminen pyrkii johonkin tiettyyn päämäärään. Se on ihmiselle normaalista rutiinista poikkeavaa toimintaa, ja sitä voidaan kutsua sopeutumismekanismiksi. Virheellinen ajattelu johtaa siihen, että ajatteluprosessin päämäärää ei saavuteta. Ajatteluprosessi on muistista riippuvainen kahdella eri tavalla. Työmuisti voi aiheuttaa virheitä unohtamisen seurauksena. Usein syy tähän on ylikuormittuminen liiallisilla tehtävillä, jolloin kaikkea ei huomioida. Pitkäkestoisen muistin toiminta aiheuttaa sen, että kaikkea opittua tietoa ei saada palautettua mieleen, vaikka asiasta ollaan tietoisia. Metakognitio tarkoittaa ihmisen kykyä olla tietoinen omista tiedonkäsittelyprosesseistaan. Metakognitiiviseksi ajatteluksi eli meta-ajatteluksi kutsutaan työnteon havainnointiin ja säätelyyn liittyviä tietovirtoja. Meta-ajattelu ikään kuin toimii ajattelun taustalla koko ajan ja ihmisen voidaan ajatella tarkkailevan omia ajatuksiaan päänsä ulkopuolelta. Kun työ sujuu rutiinilla, mielikin toimii sujuvasti ja stressittömästi. Ongelmatilanteissa meta-ajattelu korjaa tilanteen työtilanteen havainnoinnilla ja säätelyllä, jolloin työ pääsee jatkumaan taas normaalisti. Meta-ajattelu huolttaa mielen perustoimintatasoa, jolloin se ylläpitää myös mielen toimintakykyä. Metakognitiivisia taitoja voidaan kehittää harjoittelemalla. Hyvä itsesäätely tarkoittaa omien tunteiden ja tavoitteiden huomioon ottamista ja toimimista joustavasti tilanteen mukaan. (Saariluoma et al. 2000, s. 22; Aarnio et al. 2013, s. 92–93; Kallio & Kivistö 2013, s. 15)

Ihmisen toiminta perustuu tavoitteellisuuteen eli pyrkimykseen jonkin tietyn päämäärän saavuttamiseksi. Lisäksi ihmisen toimintaa ohjaa motivaatio ja oppiminen. Oman toiminnan arviointi vaikuttaa ihmisen tuleviin päätöksiin ja synnyttää erilaisia tunteita. Attribuutioteorioilla voidaan kuvailla ihmisen käyttäytymiseen ja toimintaan liittyviä havaintoja ja selityksiä silloin, kun asiat eivät suju niin kuin pitäisi. Attribuutioteoriat ovat siis teorioita siitä, miten ihmiset muodostavat selityksiä. Niiden mukaan ihmiset selittävät omaa ja muiden käyttäytymistä pysyvillä ja ei-kontrolloiduilla sisäisillä tai ulkoisilla syillä. Sisäisiä syitä ovat esimerkiksi omat kyvyt ja luonteenpiirteet, ja ulkoisia syitä esimerkiksi muut ihmiset ja sattumat. Ihmiselle on tärkeää kokea, että he pystyvät jollakin tavalla ennustamaan ja kontrolloimaan ympäristöään. Järjestyksen ja

kontrollin vaikutelma saadaan aikaiseksi etsimällä syitä ja selityksiä. Omaa käyttäytymistä selitetään usein ulkoisilla syillä, kun taas tilanteen tarkkailija painottaa sisäisiä syitä. Ihmisillä on taipumus yliarvioida sisäisiä tekijöitä ja aliarvioida ulkoisia tekijöitä. Onnistumiset laitetaan useasti sisäisten tekijöiden, erityisesti kykyjen tiliin ja epäonnistumiset ulkoisten tekijöiden tiliin. Attribuutioteoriat paljastavatkin ajatteluprossien säännönmukaiset virheet, jotka löytyvät sosiaalisen vuorovaikutuksen ja inhimillisten virheiden taustalta. Ihmisen ajatteluprosessit hyödyntävät yksinkertaistettuja malleja todellisuudesta. (Järvinen et al. 2009, s. 38–40; Aarnio et al. 2013, s. 12; Helkama et al. 2010, s. 131–138, 372)

2.3.4 Tunteet ja mieliala

Tunteen, eli emotionin käsitettä on vaikea määritellä, koska se on hyvin yksilöllinen. Tunne on evoluution kuluessa kehittynyt palvelemaan niitä toimintoja, jotka määrittelevät sen, mitä kannattaa tehdä ja mitä ei. Tunteet määritellään yleensä suhteellisen lyhyiksi reaktioiksi, jotka koostuvat kehon fysiologisista reaktioista (esim. pulssin kiihtyminen ja punastuminen), toimintavalmiudesta (esim. pakeneminen, hyökkääminen ja sureminen), arvioista tunteita herättävistä asioista (esim. onko tuttavän hymy aito tava- tessa), tunneilmaisuuksista (kuten ilmeet ja eleet) sekä subjektiivista eli sisäisistä tunneko- kemuksista. Tunteet voidaan jakaa perustunteisiin ja niiden muunnelmiin. Perustunteis- ta voidaan esimerkkinä luetella viha, suru ja rakkaus, mutta yhdessä hylätyksi tulemisen pelon kanssa voi syntyä mustasukkaisuuden tunne. Tunne voi myös määritellä yksilölle joitakin tiettyjä luonteenpiirteitä, jos jokin tunne on yksilölle erityisen tyypillinen. Ih- misten välillä on luonnostaan temperamenttieroja. Mieliala on tunnetta kestoaltaan pi- tempi, sillä se voi kestää tunteja tai jopa päiviä. Tunne eroaa mielialasta siten, että tun- teet ovat tarkkarajaisia ja lyhytkestoisia reaktioita tiettyyn sisäiseen tai ulkoiseen asiaan. Mieliala määrittää koko ihmisen olemisen. Mielialat voivat voimistaa tai heikentää tun- teita, ja ne voivat vaikuttavat myös muistin toimintaan. Hyväntuuliset muistavat kuule- mastaan enemmän positiivisia asioita ja vastaavasti huonotuuliset poimivat ympäristöstä helpommin negatiivisia asioita. Mieliala vaikuttaa myös päätöksentekoon ja päättelyyn. (Laine & Vilkkö-Riihelä 2012, s. 10–11; Aarnio et al. 2013, s. 61–63)

2.4 Stressi

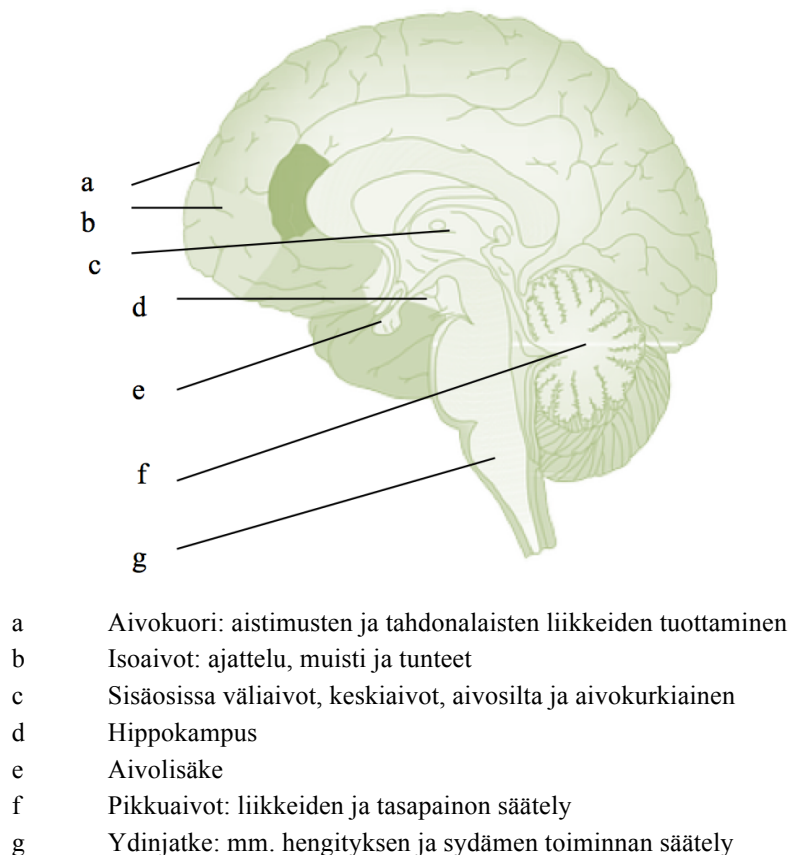
2.4.1 Mitä on stressi?

Stressi-sana on yleistynyt ja sitä kuulee ja näkee paljon. Käsitteenä stressi on epämää- räinen ja usein jopa väärinymmärretty. Arkikielessä stressi-sanalla voidaan kuvata vaika kiirettä töissä tai lapsiperheen arjessa. Jopa loma tai vapaa-aika voi olla stressaavaa. Jos työelämässä työntekijä kertoo stressaavansa, voi se tarkoittaa käytännössä mitä ta- hansa pahaa oloa, jonka tarkka määrittely voi olla hänelle itselleenkin vaikeaa. Stressin käsitteen epämääräisyys voi johtua siitä, että usein stressi tulkitaan yhdeksi yksittäiseksi tunteeksi, vaikka todellisuudessa se on yksilöllinen ja tilanteesta riippuva sekoitus useita

eri tunteita ja tunnetiloja. Stressillä tarkoitetaan yleensä omakohtaista kokemusta tilanteesta, jossa tarpeiden, tavoitteiden ja kykyjen välillä vallitsee voimakas ristiriita tai epäsuhta. Stressiprosessi onkin yksilön ja ympäristön välinen vuorovaikutusprosessi, johon kuuluvat stressitekijät, stressireaktiot ja niiden aiheuttamat kokemukset. Stressi kuvaa yksilön näkökulmasta kaikkia niitä tunteita, havaintoja, fysiologisia reaktioita, kokemuksia, muistoja ja reaktioita, jotka liittyvät johonkin stressiä aiheuttavaan tilanteeseen. *Työstressi* on työn ja työympäristön pääasiassa psykososiaalisten kuormitustekijöiden aiheuttamaa stressiä, eli työperäistä stressiä. Työstressi ilmenee silloin, kun työn vaatimukset ylittävät hänen kykynsä selviytyä niistä. Kyseessä ei siis ole yksilön heikkous, vaan työstressi liittyy aina organisaatioon. Työstressitutkimus kohdistuu pääasiassa työstressiä aiheuttavien tekijöiden tunnistamiseen ja siihen liittyviin elimistön reaktioihin, oireisiin ja sairauksiin. (Räisänen 2012, s. 7, 9, 76–77; Toppinen-Tanner & Ahola 2012, s. 11–12; Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2014 b; Niemi 2014)

Stressi fysiologisena prosessina

Stressillä voidaan myös viitata niihin fysiologisiin muutoksiin, joita tapahtuu ihmisen kehossa. Ihmisen aivot ovat luotu ensisijaisesti eloonjäämisen takaamiseen. Aivojen perinnöllisiä ja automaattisia vasteita ympäristölle ovat elossa säilymiseen liittyvät toiminnot, kuten pariutuminen, ravinnon hankinta ja uhkien tunnistaminen.



Kuva 2.6. Aivojen rakenne (Karlsson 2012; Arino et al. 2013; kuva creative commons).

Elimistöllä on kaksi stressimekanismia, hypotalamus-aivolisäke-lisämunuaisakseli (hpa-akseli) ja sympaattinen hermosto, jotka aktivoituvat elimistön ollessa stressitilassa. Kun hpa-akseli aktivoituu, se lisää stressihormoni kortisolin tuotantoa. Aivolisäke tuottaa hormonia, joka saa lisämunuaisen kuorikerroksen toimimaan. Kuorikerroksen erittämällä kortisolilla on elimistöllisiä vaikutuksia. Lisäksi keho alkaa erittää muitakin hormoneja, kuten adrenaliinia ja noradrenaliinia sympaattisen hermoston aktivoituessa. Silloin myös aivojen aktivoituminen kiihtyy. (Härmä & Sallinen 2008; Korkeila 2008, s. 683–684; Vainio 2009; Räisänen 2012, s. 56–57)

Stressivaste on kehittynyt evoluution seurauksena. Sen tarkoituksena on sopeuttaa ihmisen elimistö sellaisille tekijöille, jotka ovat normaalista poikkeavia ja aiheuttavat aistien ja valppauden tehostumista. Stressin jälkeen tarvitaan riittävästi palautumisaikaa, sillä palautumisjärjestelmä on selvästi hitaampi kuin stressivaste, mikä on eräänlainen ”taistelujärjestelmä”. Jos sopeutuminen ärsykkeisiin ei enää toimi liiallisen kuormituksen tai liian lyhyen palautumisajan vuoksi, voi ihminen sairastua vakavasti voimavarojen loppuessa. Erittäin stressaavien tilanteiden ollessa jatkuvia, kortisolin kohonnut pitoisuus alkaa rappeuttaa hippokampuksen (kuva 2.6, kohta d) soluja, jolloin hippokampuksen toimintakyky liiallisen ja turhan stressin lievittäjänä vaikeutuu. Pieni määrä stressiä on kuitenkin hyväksi, sillä se parantaa fyysistä sekä psyykkistä suorituskkyä vaativissa tilanteissa. (Korkeila 2008, s. 683–684; Vainio 2009; Räisänen 2012, s. 57, 59; Niemi 2014)

Stressi psykologisena prosessina

Stressin syntymistä psykologisena prosessina voidaan kuvata kolmen eri mallin mukaan, jotka korostavat subjektiivisten kokemusten merkitystä henkisen hyvinvoinnin kannalta. Yksilön omat tulkinnat, odotukset ja voimavarat vaikuttavat siihen, kuinka stressi kehittyy. Nämä yksilölliset tekijät yhdessä perimän ja muiden yksilöllisten ominaisuuksien kanssa ovat monipuolisessa vuorovaikutussuhteessa ympäristön kanssa stressiprosessin aikana. (Toppinen-Tanner & Ahola 2012, s. 25)

Tasapainomallin (*person-environment fit*) mukaan stressi käynnistyy silloin, kun ihmisen ja ympäristön välillä vallitsee ristiriita. Mallin mukaan stressi ei voi syntyä yksinään yksilöstä tai ympäristöstä johtuvista tekijöistä, vaan yksilön ja ympäristön yhteensopimattomuudesta. Stressi siis voi syntyä silloin, kun ympäristö ei vastaa yksilön tarpeisiin tai toisinpäin, silloin kun yksilö ei pysty vastaamaan ympäristön vaatimuksiin. Psykologi Richard Lazaruksen transaktionaalinen malli ehdottaa stressin syntyyn vaikuttavien tekijöiden löytyvän yksilön tekemästä monivaiheista arviointiprosessista. Jos tämän prosessin lopputuloksena käynnistyy stressireaktio, on ihmisen tulkittava, onko stressiä aiheuttava tilanne tai asia hänelle merkityksellinen, uhkaako se hänen hyvinvointiaan ja onko hänellä riittävät keinot selviytyä siitä. Selviytymiskeinoina voidaan pitää olosuhteiden muuttamista tai reagoinnin lieventämistä. Voimavarojen säilyttämisteorian mukaan ihmiset hankkivat erilaisia voimavaroja, joita he pyrkivät ylläpitämään ja suojaamaan. Voimavaroja voivat olla konkreettiset asiat, olosuhteet, henkilökohtaiset ominaisuudet tai energia. Stressiprosessi lähtee käyntiin silloin, kun voimavaroja mene-

tetään tai niiden menettäminen näyttää todennäköiseltä. Stressiä syntyy myös silloin, jos voimavaroja ei saada lisättyä vaikka niiden hankkimiseen panostetaan. Voimavaroja kannattaa olla paljon, sillä silloin niitä on helpompi hankkia lisää ja ne ovat hyvinvoinnin edellytys. (Mark & Smith 2008, s. 4, 8, 12; Räisänen 2012, s. 81; Toppinen-Tanner & Ahola 2012, s. 25)

2.4.2 Stressin ilmeneminen

Kuten aikaisemmin mainittiin, stressireaktiot ovat stressin aiheuttamia muutoksia elimistössä. Stressireaktio on fysiologinen reaktio, joka ilmoittaa vaarasta ja kehottaa pakenemaan tai taistelemaan. Stressin tehtävänä on saada ihminen valppaaksi ja keskittää kaikki voimavarat haasteesta selviämiseen. Evoluution myötä stressivaste on muuttunut vastaamaan nykyihmisen haasteita. Ensioireita stressaavasta tilanteesta voivat olla ihmisen epävarmuus tai tyytymättömyys, valpastuminen, hätäntyminen, avuttomuus, toivottomuus sekä omasta selviytymisestä huolestuminen. Myös tunteiden hallinta saattaa pettää esimerkiksi itku- tai raivokohtauksen muodossa. Stressin oireita yleisellä tasolla, tunnetasolla, kognitiivisella tasolla, fyysisellä tasolla ja käyttäytymisen tasolla on esitelty kuvassa 2.7.



Kuva 2.7. Stressin oireita eri tasoilla (Toppinen-Tanner & Ahola 2012, s. 13).

Stressitilan jatkuessa ja pitkittyessä, alun paniikin tuntemukset voivat muuttua syväksi avuttomuuden tunteeksi ja kaikki voimavarat on valjastettu selviämiseen. Ihminen alkaa käydä ”ylikierroksilla”. Tällöin ihminen pystyy keskittymään kunnolla vain haasteesta

selviytymiseen, muiden asioiden jäädessä huomiotta. Elimistö aktivoituu stressitilassa, jolloin saattaa esiintyä painon tuntua rinnassa, hengenahdistusta, jännittyneisyyttä ja vatsaoireita. Myös univaikeudet ovat yleisiä. Ihminen ei välttämättä edes huomaa oireitaan, jos hän on niin keskittynyt meneillään olevaan tehtävään. Pitkittynyt stressitila kuluttaa ihmisen voimavaroja, jotka eivät pääse uusiutumaan normaalisti elpymällä ja palautumalla. Tämän johdosta ihminen väsyä ensin, sillä väsyminen on elimistön oma suojausmekanismi, joka estää ”ylikierroksilla” käymisen ja totaaliromahtamisen. Ihmisesä saattaa tulla apaattinen ja aikaansaamaton, ja hänen reagoitokykynsä hidastuu. Kun oireet näkyvät jo selvästi ulospäin ja elämänhallinta pettää, voidaan puhua haitallisesta stressistä tai työuupumuksesta. Haitallisesta työstressistä voi yksilöstä riippuen tulla monenlaisia ruumiillisia oireita ja sairauksia. Stressin fysiologisia, eli elimistöllisiä oireita voivat olla mm. vatsa- ja rintakivut, sydämentykytys, päänsärky, hikoilu, vapina, tulehdusalttius ja väsymys. Stressihormoni kortisoli saattaa altistaa esimerkiksi vatsahaavalle. (Räisänen 2009, s. 28; Vainio 2009; Toppinen-Tanner & Ahola 2012, s. 12–14)

2.4.3 Hyvä vai paha stressi?

Stressiä voidaan katsoa sekä fysiologisesta että psykologisesta näkökulmasta. Fysiologisesta näkökulmasta katsottuna stressi on elimistön reaktio hälyttää haasteesta. Psykologisesta näkökulmasta stressillä tarkoitetaan yleensä kielteisiä tuntemuksia, jotka syntyvät liian suurista vaatimuksista ja riittämättömistä voimavaroista. Stressiä pidetäänkin enemmän kielteisenä asiana, kun sitä on liikaa tai liian vähän, mutta on olemassa myös myönteistä stressiä, jota ihminen tarvitsee voidakseen hyvin. Raja myönteisen ja haitallisen stressin välillä on häilyvä, sillä fysiologiset muutokset elimistössä kummankin stressitilan aikana ovat samankaltaiset. Oleellista onkin se, kuinka stressistä palaututaan työpäivän jälkeen. (Toppinen-Tanner & Ahola 2012, s. 14)

Liian vähän stressiä

Liian vähäinen stressi kuulostaa ihannetilanteelta, mutta todellisuudessa se voi olla ihmisen toimintakyvylle ja kehitykselle haitallista. Virikkeetön ja haasteeton elämä luo stressiä, sillä passiivisuus ei ole ihmiselle luonnollista. Jos ihminen ei halua ottaa riskejä ja välttää kaikenlaisia itsensä ylittämisiä, hän saattaa olla vaarassa jäädä yhteiskunnan ulkopuolelle ja syrjäytyä, vaikka elämä sinänsä olisikin perustyydyttävää. Koska aivot sopeutuvat nopeasti ärsykkeisiin, myös mielihyvää tuottaviin, tarvitaan jatkuvasti lisää uusia ärsykeitä. Mukavuusalueellaan viihtyvä ihminen ei voi olla tyytyväinen pitkään, sillä stressitön ja ärsykeetön elämä ei lisää onnellisuuden tunnetta. Jos tällainen passiivinen ihminen ei hanki uusia ärsykeitä, hän saattaa masentua ja vieraantua ympäröivästä maailmasta. On hyvin haasteellista saada passivoituneet ihmiset pois mukavuusalueeltaan aktiivisen elämän pariin. Tällaisia ihmisryhmiä ovat esimerkiksi työttömät, ilman opiskelupaikkaa jääneet nuoret, kouluttamattomat ja pitkäaikaistyöttömät. Nämä ihmisryhmät tarvitsevat tukea, jotta he eivät jää tuottavan yhteiskunnan ulkopuolelle ja jotta he saavuttaisivat heille sopivia tavoitteita. Työterveyshuollon ja työnantajan tehtä-

vänä on huolehtia, että pitkään työelämästä pois olleet saavat uudelleen työelämästä kiinni. (Räisänen 2012, s. 20–21; Toppinen-Tanner & Ahola 2012, s. 14)

Sopivasti stressiä

Sopiva määrä stressiä on ns. hyvää stressiä (*eustressi* tai *positiivinen distressi*). Sopiva määrä stressiä kuuluu ihmisen perusarkeen, ja sillä on positiivisia vaikutuksia, kuten kannustaminen hyviin suorituksiin ja suorituskyvyn kasvu. Työelämän vaatimusten kasvaminen ei ole aina huonoa asiaa, sillä se saa aikaan myös yksilön ja organisaation kehittymistä. Haasteet ovat henkinen hyvinvoinnin edellytys, sillä ne aktivoivat ihmistä esimerkiksi uusia työtapoja ja käyttäytymismalleja oppimalla. Kun työ on tarpeeksi kiinnostavaa ja haasteellista, työtyytyväisyys, työhön sitoutuminen, motivaatio ja tuottavuus paranevat. Myös sairauspoissaolot ja henkilöstön vaihtuvuus vähenevät. Tällaisessa työssä työstressi koetaan eustressinä. Ihminen sietää stressiä ja väsymystä pitkäänkin, jos työ on mielekästä ja kiinnostavaa, ja jos esimiehiltä ja työyhteisöltä saa hänen tarvitsemaansa tukea. (Laitinen et al. 2009, s. 155)

Ihminen tarvitse eustressiä päästäkseen energisoituneeseen tilaan. Energisoituneessa tilassa ihmisen on tuottavimmillaan psyykkisen ja fyysisen suorituskyvyn kasvaessa. Ihannetilanteessa tämä tila yhdistyy myös aikaisemmin mainittuun työn imuun sekä onnellisuuden tunteeseen. Ihminen on onnellisimmillaan silloin, kun hän saa suoritettavakseen hänen edellytyksiään vastaavia tehtäviä. Henkisen hyvinvoinnin tunnuksia ovat tyytyväisyys elämään ja työelämään, aktiivinen elämäntapa, myönteinen perusasenne, kyky sietää kohtuullisesti epävarmuutta ja vastoinkäymisiä sekä oman itsensä hyväksyminen. Onnellista suorittamista voidaan kutsua flow-tilaksi. Flow-tilan ominaispiirteitä ovat innostuneisuus ja tehtävään paneutuminen. Flow-tilassa aika kuluu huomaamatta, ja yksilö kokee päässeensä toteuttamaan itseään ja luovuuttaan. Flow-tilassa olevan työntekijän tunnistaa seuraavista ominaispiirteistä (Räisänen 2012):

- Hän ottaa suoritettavakseen sellaisia tehtäviä, joihin hänellä on edellytyksiä
- Hän pystyy keskittymään tekeillä olevaan asiaan
- Hänellä on selkeitä tavoitteita
- Hän saa toiminnastaan suoraa palautetta
- Hänen elämänsä on hallinnassa
- Hän ajattelee itsensä sijaan suorittamaansa tehtävää ja
- Saatuaan tehtävän suoritettua, hänen itsearvostuksensa kasvaa.

Flow-tila on taito, minkä voi opetella työelämässä asettamalla itselleen sopivia haasteita ja tavoitteita sekä olemalla tyytyväinen lopputulokseen. (Räisänen 2012, s. 22–23; Aarnio et al. 2013, s. 152)

Sopivasti stressiä kokeva ihminen saattaa kertoa tuntevansa stressiä, mutta samalla nauttii siitä ja selviytyy siitä hyvin. Sopivasti stressiä kokevan voi olla vaikea ymmärtää mitä haitallinen ja ylikuormittava stressi on, joten hänen saattaa olla vaikeaa antaa tukea ja ymmärrystä sellaiselle, joka kärsii haitallisesta stressistä. Sopivan stressin alueellakin on ajoittain kovempaa stressiä aiheuttavia tilanteita, kuten liian suuret ja epämääräiset tavoitteet, liian suuren tehtävämäärän vastaanottaminen sekä tehtävien aloittamisen lyk-

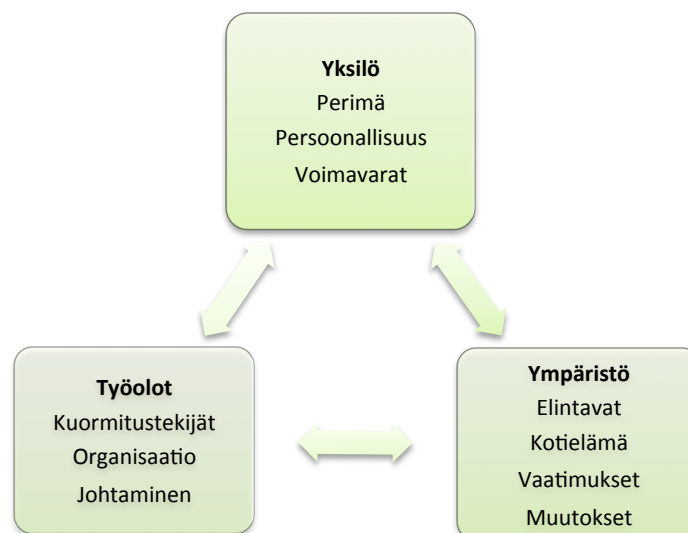
kääminen. Liian suuri tai liian hitaasti saavutettavissa oleva tavoite voi lannistaa. Siksi isommissa ja pitkäkestoisimmissa projekteissa on hyvä asettaa osatavoitteita, jolloin työn tuloksiin on helpompi olla tyytyväinen. On tärkeää, että osasuoritus yksilöidään, jotta se on merkityksellinen yksilön näkökulmasta. Usein tekemättömät tehtävät stressaavat enemmän kuin itse tehtävän suorittaminen. Toisaalta viime hetkeen jätettyjen töiden aiheuttama kiire saattaa joillekin antaa heille heidän tarvitsemaansa energiaa tehtävästä suoriutumiseen. Jos tällainen työrytmi sopii yksilölle, niin hetkittäisestä stressistä on hyötyä, ja kiireen jälkeinen rauhallinen ajanjakso auttaa palautumaan. Tällaisessa työtahdissa on varottava, ettei työt kasaannu ja työn hallinta katoa. Tällöin vaarana on ahdistuneisuuden kasvu ja suorituskyvyn aleneminen, jolloin stressistä voi tulla haitallista. (Laitinen et al. 2009, s. 155; Räisänen 2012, s. 23–25)

Lukaa tai haitallinen määrä stressiä

Kuten aikaisemmin todettiin stressin käsitettä määriteltäessä, liiallinen stressi ilmenee ahdistuksena vaatimusten ylittäessä yksilön suorituskyvyn ja voimavarat. Terveydelle haitallinen stressi, eli ns. *distressi* voi syntyä silloin, jos työn sujumisen kanssa on ongelmia ja työ sisältää vaikeita ristiriitoja ja ongelmia (Laitinen et al. 2009, s. 157). Tässä työssä käsitellään juuri terveydelle haitallista stressiä.

2.4.4 Stressin syyt

Työstressi syntyy usein usean eri tekijän yhteisvaikutuksesta. Työstressin syntyyn vaikuttavat yhä useammin työoloista johtuvat psykososiaaliset kuormitustekijät. Niiden lisäksi myös ympäristö ja yksilölliset tekijät, kuten yksilöllinen stressiherkkyys ja perimä vaikuttavat stressin syntyyn (kuva 2.8).



Kuva 2.8. Stressi syntyy useiden eri tekijöiden yhteisvaikutuksesta.

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston tuoreen kyselytutkimuksen mukaan stressin syistä työn uudelleen järjestely tai työn epävarmuus (72 % vastaajista), pitkä

työaika tai liian suuri työtaakka (66 % vastaajista) sekä työpaikkakiusaaminen tai –häirintä (59 % vastaajista) olivat yleisimpiä. (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2014 b)

Stressiä syntyy hyvin usein työn kiireisyydestä ja aikapaineista. Kireät aikataulut aiheuttavat riittämättömyyden tunnetta, jolloin syntyy myös stressin oireita. Myös huono työilmapiiri aiheuttaa stressiä. Stressitasot ovat korkealla silloin, kun työtovereiden välillä on ristiriitoja tai esimieheltä ei saa tarpeeksi tukea ja neuvoa. Nykyään epävarmuus ja muutokset ovat osa työelämää. Epävarmuustekijöiden aiheuttamiin stressikokemuksiin vaikuttaa työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet muutostilanteissa. Muutoksen aiheuttamaan stressikokemukseen vaikuttavat myös muutoksen määrä ja kesto, käytettävissä olevat tuen muodot sekä yksilölliset tekijät. (Hakola et al. 2007, s. 42; Nummelin 2008, s. 17–22; Toppinen-Tanner & Ahola 2012, s. 34–35)

Psykososiaalisia kuormitustekijöitä voidaan käyttää myös stressi sanan synonyyminä. Työoloista johtuvia psykososiaalisia kuormitustekijöitä ovat:

- Työn määrä ja työtahti
 - Työtä on liikaa tai liian vähän, omat vaikutusmahdollisuudet ovat liian pienet ja työstä on mahdotonta suoriutua normaaliajan puitteissa
- Työn vaikeus ja uuden oppimisen vaatimukset
 - Työ on osaamiseen nähden liian vaikeaa tai helppoa ja uusien tehtävien oppimiseen ei anneta riittävästi tukea ja neuvoa
- Keskeytykset ja häiriöt, jotka haittaavat tehtävien loppuun saattamista
 - Työtä ei saada valmiiksi, sillä muuta työtä tai häiriötekijöitä on liikaa
- Epäselvät tehtävät ja tavoitteet
- Esimiehen tuen puuttuminen ja epäoikeudenmukainen kohtelu
 - Palaute on vain yksipuolista ja negatiivista, alaista ei kuunnella, kohtelu on epäasiallista tai epäoikeudenmukaista ja tarpeellinen tieto ei kulje kaikille
- Työryhmän huono ilmapiiri ja yhteistyön puuttuminen
 - Eristäminen ja muu epäasiallinen kohtelu sekä tiedon ulkopuolelle jättäminen
- Huonot asiakaskontaktit
 - Kohtaamiset ovat toistuvasti hankalia ja kielteisiä
- Epävarmuus ja muutokset
 - Työntekijöiden mahdollisuudet hallita omaa elämää vähenevät, ponnistelut ja ylimääräiset työt kasvavat sekä työvälineissä ja –tavoissa tapahtuu jatkuvia muutoksia
- Ponnistelujen ja palkitsevuuden välinen epäsuhta
 - Runsas ponnistelu tuottaa vain vähän vastinetta

Psykososiaaliset riskit kiteytyvät työn huonoon suunnitteluun, järjestämiseen ja hallintaan sekä huonoon sosiaaliseen ilmapiiriin.

(Laitinen et al. 2009, s. 156–157; Räisänen 2012, s. 42–43; Toppinen-Tanner & Ahola 2012, s. 35–44; Työterveyslaitos 2014 b)

Elämäntilanteiden aiheuttamia stressitekijöitä voivat olla esimerkiksi läheisen kuolema, avioero, sairastuminen tai työttömyys. Yleensä tällaiset elämäntilanteista johtuva stressitilat ovat äkillisiä, eivätkä ne jatku pitkiä aikoja. Elinympäristöllä voi olla myös kroonisia stressitekijöitä, jotka ovat jatkuvia. Tällaisia ovat esimerkiksi heikko sosiaalinen asema ja siitä aiheutuva taloudellinen stressi, sosiaalinen rooli kuten työkyvyttömyys sekä tiettyyn kontekstiin liittyvät tekijät, kuten epämieluisa asuinympäristö tai stressaava lapsuus. (Toppinen-Tanner & Ahola 2012, s. 36)

Yksi stressin syntytapana on stressin ”tarttuminen” ihmisestä toiseen. Vaikka stressi onkin yksilöllinen kokemus, niin se on myös sosiaalinen ilmiö sen siirtyessä ihmiseltä toiselle kotona tai töissä. Stressi voi siirtyä esimerkiksi työpaikalla työyhteisön sisällä tai kotona puolisoiden välillä. Stressi voi tarttua suoraan myötäelämisen kautta tai epäsuorasti stressaantuneen henkilön käyttäytymisen kautta. Tarttuminen on kuitenkin tiedostamatonta, sillä ihminen on taipuvainen jäljittelemään toisten tunnetiloja ja niihin liittyviä eleitä, ilmeitä ja asentoja. Stressaantuneen ja ylikuormittuneen ihmisen stressi- ja väsymistila todennäköisesti ilmenee monin tavoin, jolloin esimerkiksi työkaveri tai puoliso saattaa alkaa jäljitellä stressin oireita. Stressaavan työntekijän käytös saattaa muuttua myös kielteiseksi, mikä saattaa stressata työyhteisön muita jäseniä. Esimerkki epäsuorasta stressin siirtymisestä voi olla työntekijän stressin aiheuttama sairausloma, jonka vuoksi muut työntekijät ylikuormittuvat ja stressaantuvat työtehtävien kasaantuessa. (Kallio & Kivistö 2013, s. 68; Toppinen-Tanner & Ahola 2012, s. 54–56)

Stressiä voi siirtyä myös empatian ja myötäelämisen kautta. Kun toinen kertoo stressistään ja siihen liittyvistä ongelmistaan, voi toinen kokea myötätuntoa ja ahdistua toisen ongelmista. Tällöin kuunteleva osapuolikin saattaa ainakin hetkellisesti kokea stressiä. Myötätuntostressiä syntyy usein myös auttamis- ja palvelutyössä, jossa tarvitaan eläytymistä asiakkaiden erilaisiin tilanteisiin. Myötätuntostressiä kokevan ihmisen viireystaso jää korkealle ja aistit pysyvät valppaina työtapahuman jälkeenkin, jolloin saatetaan kehittyä uupumistila. (Kallio & Kivistö 2013, s. 68; Toppinen-Tanner & Ahola 2012, s. 55)

Työstressi voi siirtyä monen mutkan kautta myös puolison työstressiksi hänen omassa työssään. Työstressi vaikuttaa usein kielteisesti myös perhe-elämään, jolloin parisuhde kärsii ja puoliso kuormittuu henkisesti. Stressin siirtymiseen vaikuttaa se kuinka läheisessä vuorovaikutussuhteessa ollaan. Mitä tiiviimpi osapuolten vuorovaikutussuhde on, sitä helpommin stressi siirtyy. Siirtymistä helpottaa myös se, jos molemmat osapuolet ovat jo valmiiksi stressaantuneita, sillä stressaantuneessa tilassa poimitaan ympäristöstä herkemmin kielteisiä asioita. Stressin siirtymiseen vaikuttaa myös se sosiaalinen rooli, jossa työntekijä on. Jos osapuolet ovat hyvin samankaltaisia, siirtyy stressi helpommin. Esimies voi siirtää stressiä työntekijöilleen työoloihin vaikuttamalla. Stressi voi olla myös yhteisesti koettua stressiä, jolloin kyse ei ole stressin siirtymisestä. Tästä esimerkkinä puolisoiden yhteinen huoli taloudellisesta selviytymisestäään. (Kallio & Kivistö 2013, s. 68; Toppinen-Tanner & Ahola 2012, s. 59–67)

Työajoilla on todettu olevan yhteys työstressiin ja työuupumukseen. Yhteys ei ole kuitenkaan suoraviivainen, sillä aina pitkä työaika ei ole yhteydessä stressin määrään. Myöskään ylityöillä ei näyttäisi olevan vaikutusta stressin lisääntymiseen. Yleisimmin työuupumusta tavataan niillä, jotka tekevät korkeintaan 20-tuntista tai 45–49-tuntista työviikkoa. Harvemmin työuupumusta tavataan 50–54-tuntista työviikkoa tekevillä. Stressin syntymiseen vaikuttavista asioista pääpaino on työolosuhteilla, ja esimerkiksi ylityöt ovat usein vapaaehtoisia, jolloin ne eivät aiheuta niinkään ylikuormittumista. (Hakola et al. 2007, s. 38–39)

Työaikoihin liittyviä stressitekijöitä ovat erityisesti (Hakola 2007):

- Pitkät työjaksot
- Päivätyöstä poikkeavat työajat (esimerkiksi paljon iltavuoroja, vähän viikonloppuvapaita ja kolmivuorotyö)
- Lyhyet vuorolistat
- Vähäiset vaikutusmahdollisuudet työaikoihin
- Työn ja muun elämän yhteensovittaminen

Säännölliset ylityöt, joihin ei voi itse vaikuttaa yhdistettynä esimerkiksi epämiellyttäväksi koettuun työhön voivat johtaa henkiseen ylikuormittumiseen. Päivätyöstä poikkeavat työajat, kuten epäsäännöllinen vuorotyö voivat myös aiheuttaa stressiä. Päivätyöstä poikkeava elämänrytmi yleensä aiheuttaa nukkumisvaikeuksia, mistä seuraa väsymystä ja hermostuneisuutta ja lopulta stressiä. Sosiaalinen elämä saattaa myös kärsiä poikkeavien työaikojen takia, jolloin sosiaalisen tuen saaminen voi jäädä vähäiseksi stressitilanteessa. Kolmivuorota tekevistä suomalaisista noin puolet kertoo kokevansa stressiä jonkin verran tai paljon työvuorojärjestelmän takia. Vuorotyötä tekevillä on havaittu päivätyötä tekeviä enemmän väsymystä, hermostuneisuutta ja masentuneisuutta. Myös yhteydestä masennukseen on löydetty jonkin verran näyttöä. Oireet ovat pääosin selitettävissä sosiaalisen eristyneisyyden ja unettomuuden kautta. (Hakola et al. 2007, s. 36–37, 42–43)

2.4.5 Stressiin vaikuttavat yksilölliset tekijät

Stressin kokeminen on aina yksilöllistä. Mikä on toiselle liian ennakoitavaa ja tylsää työtä, voi ajaa toisen sietämättömän stressin partaalle. Yksilöllisillä tekijöillä on stressille altistava vaikutus, mutta työssä koettu kuormittuneisuus muodostuu persoonallisuuden sekä ulkoisten tekijöiden yhteisvaikutuksesta. Työolotekijät ja persoonallisuus yhdessä vaikuttavat siihen kuinka stressaavaksi työ yksilölle lopulta muodostuu. Ihmisen yksilölliset tekijät voidaan jakaa pysyviin, muuttuviin ja vaihteleviin tekijöihin. Pysyviä ovat esimerkiksi ihmisen geneettinen perimä, sukupuoli ja persoonallisuus, muuttuvia tekijöitä ovat esimerkiksi sosiaaliset taidot ja vaihtelevia tekijöitä ovat mm. elintavat. (Laitinen 2009, s. 156; Toppinen-Tanner & Ahola 2012, s. 50)

Stressiherkkyys kuvastaa ihmisen yksilöllistä taipumusta altistua stressille. Voimakasta stressiherkkyyttä ei pidä tulkita yksilön heikkoudeksi, sillä stressi on ollut koko ihmisen historian ajan hyödyllinen reaktio poikkeaviin tilanteisiin, eikä aivojen rakenne

ole merkittävästi muuttunut viime vuosituksiin. Voimakkaampi stressiherkkyys ja alentunut stressinsietokyky on esi-isien aikaan jopa saattanut pelastaa henkiä. Stressinsietokyky rakentuu ihmiselle jo kohdussa, ja se muovautuu edelleen koko varhaislapsuuden ajan. Aivojen toiminnasta noin puolet muovautuu perimästä ja puolet vuorovaikutuksesta ympäristön kanssa. Aivot kehittyvät ja muokkautuvat koko elämän ajan. Jo äidin kohdussa sikiö voi altistua stressaavalle ympäristölle. Stressitekijöitä voivat olla mm. äidin tupakoiminen, alkoholin käyttö, ruokavalio, kemikaalit sekä koettu stressi ja kielteinen mieliala raskauden aikana. Stressaava ympäristö saattaa aiheuttaa ennenaikaisen syntymän ja alhaisen syntymäpainon. Sikiön kasvaessa lapsuuden ja nuoruuden kautta aikuiseksi, voi sikiöaikaiset stressaavat kokemukset aiheuttaa mm. sydän- ja verisuonitauteja, mielenterveysongelmia ja kognitiivisen suorituskyvyn vaikeuksia. Ensimmäiset elinvuodet ovat lapselle tärkeitä mm. tunne-elämän kehittämisessä. Jos lapsi elää stressaavassa ympäristössä, hän saattaa helpommin altistua stressille aikuisenakin. Lapsuusajan stressaavaan ympäristöön voi liittyä esimerkiksi vanhempien välinpitämättömyys ja kylmyys sekä vanhempien riitely, päihteiden käyttö ja talousongelmat. Jos lapsi ei tunne oloaan turvalliseksi ja rakastetuksi, lapsen itsetunto voi alentua, ja hän saattaa altistua myöhemmällä iällä mielenterveysongelmille. (Toppinen-Tanner & Ahola 2012, s. 27–30)

Perimä ja temperamentti ovat ihmisen yksilöllisiä ja biologisia ominaisuuksia. Temperamentti tarkoittaa ihmisen yksilöllisiä käyttäytymistäipumuksia, ja se voi joko altistaa stressille tai suojata siltä. Samalla ympäristöllä voi olla kahdelle eri ihmiselle täysin eri vaikutus, ja temperamentti on eräs selittävä tekijä sille, miksi samoista ympäristötekijöistä huolimatta toinen stressaantuu ja toinen ei. Myös se kuinka voimakkaasti elimistö reagoi stressiin ja kuinka nopeasti se siitä palautuu, on pääosin temperamentin määrittelemää. Ne ihmiset, joiden temperamentille on tyypillistä impulsiivisuus ja luovuttaminen vaikeissa tilanteissa ovat stressialttiimpia kuin ihmiset, joiden temperamenttiin liittyy sitkeys ja sinnikkyys. Ihmisen persoonallisuus ja luonteenpiirteet muodostuvat temperamentin pohjalta. Persoonallisuuteen liittyvä aivotoiminta on yhteydessä tunteiden säätelyyn ja käyttäytymiseen. Persoonallisuus määrittelee sen, kuinka esimerkiksi työ koetaan. Myös työympäristön muodostuminen ja muiden ihmisten reagoiminen työntekijän käytökseen liittyvät persoonallisuuteen. Ihminen saattaa tiedostamattaan luoda itselleen stressiherkän ympäristön tai ajautua stressaaviin töihin, sillä ihmiset valikoituvat sellaisiin töihin, jotka tukevat heidän luonteenpiirteitään. Persoonallisuus myös vaikuttaa siihen, mitä selviytymiskeinoja ihminen käyttää kuormittavissa tilanteissa. Ei pidä kuitenkaan unohtaa, että persoonallisuus on vain eräs stressiherkyyttä selittävä tekijä. Myös aikaisemmin mainituilla tekijöillä, kuten työoloilla on suuri merkitys. (Räisänen 2012, s. 74–75; Toppinen-Tanner & Ahola 2012, s. 45)

Ihmisen persoonallisuus voidaan jakaa kahteen eri piirteeseen, joista ensimmäinen on ”taipumus kokea negatiivisia tunnetiloja” ja toinen ”ulospäin suuntautuneisuus”. Taipumusta kokea negatiivisia tunnetiloja voidaan kutsua myös neuroottisuudeksi. Tälle piirteelle ominaista on huolestua asioista, murehtia asioita, kokea ärtymyksen tunteita ja reagoida voimakkaasti tunneperäisiin asioihin. Vastoinkäymiset selitetään omilla tai

ympäristön pysyvillä huonoilla ominaisuuksilla ja puutteilla. Tällaisilla ihmisillä on suurempi riski sairastua työuupumukseen. Ulospäin suuntautuneisuudelle ominaista on innostuneisuus, kokeilunhaluisuus, nopeatempoisuus, seurallisuus ja energisyys. Onnistumiset selitetään pysyvillä ja jatkossakin käytettävillä ominaisuuksilla, jolloin menestyminen esimerkiksi työelämässä on parempaa. Kaikilla ihmisillä on molempia piirteitä, mutta se kuinka paljon kutakin piirrettä on, tekee ihmisistä erilaisia. Persoonallisuudella on vaikutusta siihen, kuinka hän kokee hallitsevansa työnsä ja kuinka hän arvioi työn kuormittavuuden. Jos ihminen kokee enemmän negatiivisia tunnetiloja, hän todennäköisesti kokee myös työnsä kuormittavaksi ja epäoikeudenmukaiseksi. Kielteisillä tunnetiloilla on vaikutusta myös koti-elämään, jolloin stressiä kasaantuu kaikilla elämänalueilla. (Räisänen 2012, s. 93; Toppinen-Tanner & Ahola 2012, s. 48–50)

Persoonallisuus voi myös auttaa suojautumaan stressiltä. Ihminen, joka innostuu herkästi, kokee myönteisiä tunteita ja on aloitekykyinen sekä vireä, menestyy usein paremmin työtehtävissä. Tällainen ihminen on ulospäin suuntautunut, mikä tarkoittaa muutakin, kuin vain positiivista ulosantia muiden ihmisten kanssa kommunikoidessa. Ulospäin suuntautuneisuuden ominaisuuksista juuri innostuneisuus, energisyys ja johtamiskyky auttavat suojautumaan työstressiltä ja lisäävät työhyvinvointia. Ulospäin suuntautuneisuus on peritty taipumus, jota on vaikea muuttaa. Ihmistä ei siis voi muuttaa vastaamaan työtä, mutta työ voidaan räätälöidä sopivaksi persoonallisuuden mukaan. Ihmiset, jotka eivät ole luonnostaan ulospäin suuntautuneita stressaantuvat helposti silloin, jos heiltä vaaditaan suurta panosta sosiaalisiin kontakteihin, uusiin tapahtumiin ja jatkuvaan muutokseen. Luonnostaan ulospäin suuntautuvat taas vastaavasti kaipaavat tällaisia uusia haasteita ja ihmiskontakteja. Myös heidän stressinsietokykynsä on parempi, jolloin he ovat omiaan johtotehtäviin, joissa ohjataan uudistuksia ja muutoksia. (Toppinen-Tanner & Ahola 2012, s. 51–52)

Tunnollisuus on myös yksi persoonallisuuden piirre, joka yleensä lisää työhyvinvointia. Tunnollisuudesta on hyötyä työtehtävien loppuun saattamisessa, ja se voi johtaa tehokkuuteen, järjestelmällisyyteen ja hyvään suoriutumiseen työssä. Tunnollisilla ihmisillä on tapana hallita työtään jäsentämällä ympäristöään, jolloin loppuun palaminen ja ylikuormittuminen vähenee ja näin ollen myös työstressiltä vältytään. Liika tunnollisuus on kuitenkin pahasta, sillä ihminen saattaa alkaa ylisuorittaa tai tavoitella täydellisyyttä. Ylitunnollinen tekee pitkiä työpäiviä ja tekee töitä vapaa-ajallakin. Jos ei osaa joustaa lainkaan, elämän ja työn välille syntyy epätasapaino. Tästä johtuen ylitunnollisuus ja liika sitoutuminen töihin voi sairastuttaa haitalliseen työstressiin tai työuupumukseen. (Nummelin 2008, s. 48–49; Toppinen-Tanner & Ahola 2012, s. 52–53)

2.4.6 Stressin vaikutukset työkykyyn

Pitkittyneellä työstressillä voi olla haitallisia seurauksia erityisesti terveydentilaan, sillä stressi altistaa sairauksille, myötävaikuttaa sairauksien puhkeamiseen ja kulkuun sekä vaikuttaa kielteisesti työ- ja toimintakykyyn. Krooninen stressitila voi vaikuttaa tautien syntymekanismeihin, riskitekijöihin ja esimerkiksi laukaista sairaskohtauksen. Stressiti-

la voi myös aiheuttaa tulehdusreaktion elimistössä, mikä osaltaan lisää sairastumisriskiä. Stressin haitallisista vaikutuksista yksilöön on löydetty yhteys ainakin seuraaviin:

- Sydän- ja verisuonitaudit
- Masennus ja uupumus
- Diabetes
- Liikuntaelinsairaudet
- Lihominen tai laihtuminen
- Univaikeudet
- Tupakointi, huumeet ja alkoholi
- Keskittymisvaikeudet ja virheet
- Huono fyysinen kunto ja
- Yksityiselämän ongelmat

Ruotsalaisen tutkimuksen (Andel et al. 2012) mukaan työperäisellä stressillä on yhteyksiä myös muistisairauksiin. Vähäinen työn hallinta oli yhteydessä dementiaan ja erityisesti vaskulaariseen dementiaan (verenkiertoperäinen muistisairaus). Vähäinen sosiaalinen tuki työssä oli yhteydessä edellisten lisäksi myös Alzheimerin tautiin. Suuri työn kuormittavuus taas oli yhteydessä vain vaskulaariseen dementiaan, erityisesti yhdessä alhaisen sosiaalisen tuen kanssa. On vaikea kuitenkin tietää, kuinka suuri vaikutus yksinään stressillä on sairauksien syntyyn, sillä sairauksiin liittyvät aina myös muitakin sisäisiä ja ulkoisia tekijöitä. Stressin yhteys terveydentilaan voi olla suora, epäsuora, käänteinen tai keinotekoinen. Suora yhteys voi syntyä stressin aiheuttamista oireista elimistössä ja sen toiminnoissa. Oireet voivat olla suoraan yhteydessä sairauden puhkeamiseen ja sen kehittymiseen. Epäsuora yhteys löytyy esimerkiksi huonojen elintapojen kautta, sillä huonot elämänvalinnat voivat edesauttaa sairauden puhkeamista ja sen kehittymistä. Käänteinen yhteys syntyy huolesta ja stressistä, joita jokin sairaus aiheuttaa. Keinotekoinen yhteys tarkoittaa kolmannen tekijän yhteisvaikutusta stressin ja sairauden syntyyn. Tällainen tekijä voi olla esimerkiksi ihmisen heikko taloudellinen tilanne. (Korkeila 2008, s. 688; Toppinen-Tanner & Ahola 2012, s. 127–128; Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2014 a & b)

Työuupumus

Työuupumus tai ns. *burnout* on vakava pitkittyneen työstressin aiheuttama krooninen stressioireyhtymä. Uupuminen on elimistön reaktio pitkittyneeseen stressitilaan, ja se suojaaa elimistöä täydelliseltä loppuun palamiselta pakottamalla elimistömme hidastamaan vauhtia. Kyseessä ei ole sairaus, mutta työuupumus voi johtaa sairauksiin kuten masennukseen, unihäiriöihin, päihdeongelmiin ja stressiperäisiin somaattisiin sairauksiin. Joka toinen työuupunut sairastuu masennukseen. Työuupumus on siis uhka myös työkyvylle. Vuonna 2011 suomalaisista työssäkäyvistä naisista 3% kärsi vakavasta ja 24 % lievästä työuupumuksesta. Miehillä vastaavat luvut olivat 2 % ja 23 %. (Työturvallisuuskeskus 2014; Laitinen et al. 2009, s. 157; Ahola et al. 2012; Räisänen 2012, s. 34–35)

Työuupumus on häiriötila, jolle on ominaista kokonaisvaltainen väsymys, kyyninen asenne työtä kohtaan ja heikentynyt ammatillinen itsetunto. Kokonaisvaltainen ja uupumisasteinen väsymys on seurausta pitkittyneistä pinnistelyistä, joita henkilön on täytynyt tehdä saavuttaakseen tavoitteet ilman riittäviä voimavaroja. Uupumisasteinen väsymys ei lähde pois yön, viikonloppujen tai lopulta edes lomien aikana. Kyynistymisellä tarkoitetaan sitä, että henkilö ei usko tekevänsä merkityksellistä ja mielekästä työtä. Kyynistyminen ei ole tahdonalainen valinta, vaan se toimii puolustuskeinona stressaavassa työtilanteeseen. Kyynistyminen saattaa konkretisoitua esimerkiksi mekaanisena suhtautumisena asiakkaisiin. Ammatillinen itsetunnon heikentyminen tarkoittaa pystyvyyden ja aikaansaamisen kokemusten vähenemistä. Muita työuupumukselle tyypillisiä oireita ovat unihäiriöt, lyhytaikaisen muistin heikentyminen, fyysiset oireet (mm. rintaan pistäminen, sydämen tykytys, päänsärky, vatsavaivat, selkäkipu ja hikoilu), aloitekyvyn heikentyminen, uuden oppimisen vaikeutuminen, keskittymiskyvyn heikentyminen ja ärtyisyys. (Laitinen et al. 2009, s. 158; Ahola et al. 2012; Räisänen 2012, s. 31)

Työuupumuksen taustalta löytyvät samat asiat kuin työstressin taustalta; työntekijän hyvinvoinnin ja työolosuhteiden välillä vallitsee ristiriita. Ristiriita johtaa lopulta työuupumukseen, jos tilanteeseen ei löydetä ratkaisua työntekijän tai työyhteisön riittämättömien selviytymiskeinojen vuoksi. Työuupumuksen kehittymisen kannalta merkittävimpiä syitä ovat liian suuri työmäärä, rooliristiriidat ja –epäselvyydet, vähäiset vaikutusmahdollisuudet, vähäinen sosiaalinen tuki ja epäoikeudenmukaisuus työssä. Työntekijän yksilölliset ominaisuudet, kuten liialliset itselle tai työlle asetetut tavoitteet sekä liiallinen tunnollisuus yhdistettynä vähäisiin stressitilanteiden selviytymiskeinoihin voivat altistaa työuupumukselle. Ne työntekijät, jotka ovat erityisen motivoituneita ja sitoutuneita sekä vastuun- ja velvollisuudentuntoisia, ovat alttiita työuupumukselle. Liiallinen tunnollisuus tai voimakas velvollisuudentunto voi ilmetä esimerkiksi jättämällä taukoja väliin, ylitöinä tai käyttämällä alkoholia rentoutukseen. Yksilölliset ominaisuudet tai elämäntilanteeseen liittyvät tekijät eivät yksinään aiheuta työuupumusta, vaan se syntyy yhteisvaikutuksesta työolojen kanssa. Työolojen ollessa epäedulliset, voivat muut tekijät kuitenkin edesauttaa tai hillitä työuupumuksen kehittymistä. (Nummelin 2008, s. 80–81; Ahola et al. 2012)

Työnantajan velvollisuus on huolehtia, että työolosuhteet eivät aiheuta työuupumukseen johtavaa haitallista kuormittumista. Parhaiten tämä toteutuu työolosuhteiden säännöllisellä arvioinnilla ja jatkuvalla kehittämisellä sekä nostamalla epäkohtia esille. Työntekijä itse voi vaikuttaa työuupumuksen kehittymiseen huolehtimalla omasta päivittäisestä palautumisestaan, noudattamalla työaikoja, lepäämällä riittävästi, noudattamalla terveellisiä elämäntapoja sekä hankkimalla mieluisia harrastuksia. Jotta työuupumus saataisiin pysyvästi hallintaan, täytyy työntekijän voimavaroja vahvistaa ja epäedulliset työolosuhteet korjata. Vakavaa työuupumusta ei voi kuitenkaan poistaa tahdonvoimalla tai odottamalla. Jos kuormittuminen muuttuu haitalliseksi työuupumukseksi ja työntekijä on huolissaan terveydestään sekä kokee työkykynsä heikentyneen, on hänen syytä hakeutua työterveyslääkärin vastaanotolle. Työterveyslääkäri arvioi työuupumuksen asteen, sen vaikutuksen terveyteen sekä hoidon tarpeen. Koska työuupu-

muksesta voi seurata useita sairauksia, on lääkärin vastaanotolla huomioitava myös työntekijän terveydentila yleisesti. Työntekijällä saattaa olla esimerkiksi masennuksen oireita, jolloin tarvitaan aktiivista hoitoa. Työuupumuksen oireiden perusteella voidaan määrätä sairauslomaa tarpeen mukaan silloin, kun työuupumuksen oireet selvästi rajoittavat työntekoa. Sairauslomaan johtavia työuupumuksesta peräisin olevia sairauksia voivat olla esimerkiksi elimellinen unihäiriö, ahdistuneisuushäiriö tai masennustila. Sairausloman vaihtoehtona on myös työn keventäminen esimerkiksi työaika lyhentämällä. Myös työterveyspsykologista voi tarvittaessa olla apua tilanteen selkeyttämiseen ja työuupumisesta toipumiseen. (Ahola et al. 2012)

Työuupumukselle ei ole olemassa mitään yksiselitteistä määritelmää tai raja-arvoja. Suomessa käytetään kuitenkin luokitusta, jonka mukaan lievä työuupumus tarkoittaa oireilua keskimäärin kuukausittain ja vakava työuupumus oireilua keskimäärin viikoittain tai useammin. Työuupumuksen esiintymisestä saadaan tietoa erilaisilla kyselylomakkeilla. Suomessa käytetään Maslachin yleistä työuupumuksen arviointimenetelmää (MBI-GS) ja Bergen Burnout Indicatoria (BBI-15), joista jälkimmäinen sopii parhaiten toimihenkilöille. Jos halutaan arvioida yksittäisen ihmisen työuupumusta, tarvitaan kyselyn tueksi vielä haastatteluja, joilla pyritään selvittämään henkilön oireilun laatu, työolosuhteet ja niiden muutokset sekä henkilön terveydentila ja muu elämäntilanne. (Ahola et al. 2012)

Masennus

Työ ja terveys -haastattelututkimuksen (2012) mukaan psyykkisten oireiden kokeminen työssäkäyvien keskuudessa oli lisääntynyt vuosina 2009–2011 viidellä prosentilla (vuonna 2011 psyykkisiä oireita koki 53 %). Masennusta tai alakuloisuutta koki vastaajista 15 % vuonna 2012. Masennuksen perusteella myönnettyjä sairauspäiväraha-kausien ja työkyvyttömyyseläkkeiden määrä on kuitenkin vähentynyt viime vuosien aikana. Masennusperusteisten eläkkeiden määrä nousi kasvuun 1990 -luvun lopulta aina vuoteen 2007 asti, jolloin määrä on lähtenyt laskuun. Mielenterveyden ja käytöshäiriöiden takia jäädään silti useimmiten työkyvyttömyyseläkkeelle (46 %). (Kauppinen et al. 2013, s. 103, 108–109)

Masennustilaa eli *depressiota* kuvaa parhaiten masentunut mieliala, selvästi vähentynyt mielenkiinto asioita kohtaan tai selvästi vähentyneet mielihyvän tuntemukset. Masennustilalle on tyypillistä myös muutkin samanaikaiset oireet, kuten:

- Painon nousu tai lasku
- Unettomuus tai lisääntynyt unen tarve
- Päivittäinen väsymys tai voimattomuus
- Liikkeiden tai mielen hidastuminen tai kiihtyneisyys
- Alemmuuden tai syyllisyyden tunne
- Itsesyytökset ja äärimmäinen kriittisyys
- Vaikeus ajatella, keskittyä tai tehdä päätöksiä
- Lamaantuminen ja ärtyneisyys
- Kuolemaan liittyvät mielikuvat tai itsemurha-ajatukset

- Ahdistuneisuus sekä
- Alkoholin lisääntynyt käyttö.

Masennuksesta voidaan puhua silloin, jos oireilu on pääosin kokopäiväistä ja se jatkuu yhtäjaksoisesti vähintään kaksi viikkoa. Masennustilaan liittyvä mielialan muutos ja oireet saattavat kestää yhtäjaksoisesti viikoista jopa vuosiinkin. Masennustilaksi ei voida siis katsoa hetkellistä tai lyhytkestoista masentunutta mielialaa tai surua erilaisten pettymysten tai menetysten reaktiona. (Nummelin 2008, s. 83–84; Toppinen-Tanner & Ahola 2012, s. 143; Huttunen 2013)

Erilaiset masennustilat ovat yleisiä. Lieväasteiset masennustilat ovat yleisimpiä, sillä niistä kärsivät noin 10-15 % aikuisväestöstä. Vakavista masennustiloista on kyse 5 %:lla ja psykoottisista depressioista vajaalla 1 %:lla aikuisväestöstä. Masennustilat voidaan oireiden mukaan erotella lieviin, keskitasoisiin, vakava-asteisiin ja psykoottisiin masennustiloihin. Lievät depressiot eivät kovin paljon häiritse ammatillista tai sosiaalista toimintaa tai ihmissuhteita. Depression vaikeat muodot taas haittaavat merkittävästi toimintakykyä tai ihmissuhteita ja oireita on paljon. Psykoottinen masennustila on vakavin, sillä henkilö alkaa nähdä ja kuulla harhoja, jotka ovat hyvin depressiivisiä. Masennustiloista voidaan erotella myös melankoliset (oireena surumielisyys) ja epätyypilliset depressiot (mieliala on reaktiivinen) sekä talviaikaan ilmenevä kaamosmasennus. Oirekuvan tulkinta on oleellista masennusdiagnoosin tekemisessä ja hoidon sekä läkehoidon suunnittelussa. (Huttunen 2013)

Masennusalttiuteen vaikuttavat samat asiat kuin stressiherkkyyteen: perinnölliset ja biologiset tekijät sekä temperamentti ja persoonallisuus. Masennusalttiutta lisääviä tekijöitä ovat muun muassa heikko itsetunto, luonnostaan negatiiviset ajatusmallit ja läheisyyden tarve. Masennustilan syntyyn vaikuttavat monet eri tekijät, jotka ovat yksilöllisiä ja vaihtelevat eri masennustiloissa. Masennustilan voivat laukaista erilaiset kuormittavat elämäntapahtumat, kuten pettymykset ja menetykset elämässä. Taustalla on usein suru läheisen, ammatillisen aseman tai kyvyn menetyksestä. Myös jokin traumaattinen kokemus aikaisemmin elämässä on saattanut kaventaa tunne-elämää ja ihmissuhteita. Masennus saattaa myös olla joillekin ihmisille keino paeta pelottavia tunteita, kuten vihaa. Masennustilaan johtavia syitä voivat tarkemmin olla muun muassa (Toppinen-Tanner & Ahola 2012; Huttunen 2013):

- Kuolemaan tai menetykseen liittyvä tukahduttava ja voimakas suru, jota ei ole kunnolla surtu loppuun asti
- Itsetuntoa tai hyvinvointia uhkaavat muutokset, kuten sairastuminen
- Ihmissuhderistiriidat, esimerkiksi parisuhteen ongelmat
- Työsuhteisiin liittyvät ristiriidat
- Heikko sosioekonominen asema sekä
- Heikko sosiaalinen tuki, mitä masennus lisää entisestään.

Myös kaksisuuntaisessa mielialahäiriössä eli maanis-depressiivisyydessä saattaa esiintyä masennusjaksoja, mutta niiden lääkehoito eroaa muiden masennustilojen hoidosta. (Toppinen-Tanner & Ahola 2012 s. 143; Huttunen 2013)

Masennustila tarkoittaa fysiologisesti aivojen toimintahäiriötä. Pitkittynyt stressi ja sen aiheuttama kortisolin kiihtynyt tuotanto vaikuttavat lamaannuttavasti aivojen hippokampuksen solumuodostukseen. Masennusta voidaan hoitaa usein eri keinoin, kuten lääkehoidolla tai psykoterapialla. Lääkehoidon ja psykoterapian osuus vaihtelee yksilöstä ja masennustilasta riippuen. Ihannetilanne olisi se, että masennustilasta kärsivä itse tai hänen läheisensä tunnistaisivat masennustilan oireet ajoissa. Myös esimiehen on reagoitava työntekijän muuttuneeseen käyttäytymiseen heti, ja hänen tulee selvittää mikä osuus työllä mahdollisesti on oireiluun. Sosiaalinen tuki on ensiarvoisen tärkeää, jotta masentunut ei eristyisi muusta maailmasta, sillä eristäytyminen ja passivoituminen syventää masennustilaa entisestään. Myös rutiineissa ja harrastuksissa pysytteleväminen on tärkeää, ja säännöllinen liikunta saattaa jopa korvata lääkehoidon tai psykoterapian. Masennustilasta kärsivä ei voi käskystä ryhdistäytyä, sillä masennus ei ole tahdonalainen tila. Sen sijaan masentunut voi tutkia itseään ja eri ajatusmallejaan sekä oppia kyseenalaistamaan pessimistisiä uskomuksiaan. Masennuksen pitkittyessä tai syventyessä on syytä kääntyä työterveyshuollon puoleen. Myös masennuksen vuoksi sairauslomalla olevan työntekijän työhön paluussa kannattaa käyttää työterveyshuollon tukea. (Nummelin 2008, s. 84–85; Huttunen 2013)

Painonhallinta

Stressi saattaa osaltaan aiheuttaa joillakin ihmisillä lihomista, sillä joillakin ihmisillä on taipumusta lieventää pahaa oloaan ja hallita stressiään syömällä. Stressitilassa myös elimistö alkaa vaistonvaraisesti vaatia hiilihydraatteja ja rasvaa, jotta energiataso säilyisi. Myös stressihormonien kiihtynyt tuotanto aiheuttaa terveydelle haitallista keskivartalolihavuutta. Suklaapatukka saattaa hetkellisesti nostaa energiatasoa ääriponnistusta varten rajussa fyysisessä kuormituksessa, mutta kevyttä istumatyötä tekevälle energia- ja rasvapitoisten välipalojen nauttiminen aiheuttaa verensokerin heilahtelua. Nopeat hiilihydraatit, erityisesti puhtaat sokerit saattavat piristää hetkellisesti. Samalla se kuitenkin lisää insuliinin eritystä, mikä laskee verensokerin uudelleen alas, jolloin elimistö uupuu. Kun ihminen kärsii pitkäaikaisesta stressistä tai masennuksesta, aivojen välittäjäaine serotoniinin taso on alhainen. Sokerin nauttiminen ja siitä johtuvan insuliinin tason nouseminen kehossa tuo serotoniinin esiasteita aivoveriестeen läpi, jolloin aivot reagoivat siihen mielihyvän tunteena. Kyseessä on kuitenkin hetkellinen tila, mikä tarkoittaa sitä, että hyvä olo ei säily, ja nautitut hiilihydraatit aiheuttavat lihomista. Lihavuutta lisää myös passiivisuus vapaa-ajalla. Stressitilassa oleva ihminen ei jaksakaan työpäivän jälkeen olla aktiivinen, jolloin esimerkiksi tv:n katselua käytetään keinona unohtaa työasiat. Mitä enemmän vapaa-ajalla istutaan, sitä enemmän keskivartalolihavuuden riski kasvaa. Stressi voi aiheuttaa toisaalta myös syömättömyyttä. Työpäivän aikana kiire ja rasitus voi olla niin suurta, että syöminen unohtuu tai ruokahalu katoaa. Jos päivän aikana ei tule lainkaan nälkä, eikä muista syödä kunnolla, ihminen laihtuu. Toisilla taas työpäivän jälkeen nälkä on kasvanut niin suureksi, että illalla tulee ahmituksi suuria määriä lihottavaa hiilihydraattipitoista ruokaa. (Räisänen 2012, s. 85–86)

Päihteet

Alkoholin ja tupakan nauttiminen ovat yleisiä stressiä hetkellisesti lievittäviä keinoja. Keski-ikäinen, helposti ahdistuva ja huolestuva ihminen, jonka suvussa on alkoholismia, on tyypillinen riskikäyttäjä. Päihteiden käyttö näkyy työntekijässä usein työikäytymisen muutoksina. Tällaisia muutoksia ovat esimerkiksi työtehon vaihtelut, työn laadun heikkeneminen, jatkuvat myöhästelyt, lisääntyneet poissaolot sekä virheiden lisääntyminen. Myös ulkoisen olemuksen hoitamattomuus, haju, väsymys, turvotus ja punotus voi paljastaa päihteiden käytön. Alkoholiriippuvuus tarkoittaa aivojen yhden välittäjäaineen dopamiinin toimintajärjestelmän vajaatoimintaa. Alkoholin nauttiminen saattaa hetkellisesti lieventää stressin tuntemuksia, mutta todellisuudessa alkoholin runsas kulutus aiheuttaa elimistössä samoja aineenvaihdunnan muutoksia, kuin mihin elimistö joutuu pitkittyneessä stressitilassa. Alkoholin käyttö siis voimistaa jo olemassa olevia stressin oireita ja saattaa myös aiheuttaa niitä. Tupakan aiheuttamaa riippuvuutta voidaan verrata heroiniin, sillä se aiheuttaa samanlaista riippuvuutta. Työkykyyn ja terveyteen tupakanpoltolla ei ole myönteisiä vaikutuksia, sillä tupakoivat ovat sairauslomalla keskimäärin kahdeksan päivää vuodessa enemmän kuin tupakoimattomat. Lisäksi tupakanpolton tiedetään muun muassa lisäävään ahdistuneisuuden ja masentuneisuuden riskiä. (Nummelin 2008, s. 121–122; Räisänen 2012, s. 83–84)

Sydän- ja verisuonitaudit, diabetes ja tuki- ja liikuntaelinsairaudet

Työstressi voi edesauttaa sepelvaltimotaudin, diabeteksen sekä tuki- ja liikuntaelinsairauksien syntymistä. Vahvin näyttö on saatu pitkittyneen työstressin ja sepelvaltimotaudin yhteydestä. Sepelvaltimotauti kuuluu sydän- ja verisuonitauteihin, jotka ovat Suomessa, kuten muuallakin länsimaissa yleisin kuolinsyy (Tilastokeskus 2012). Työstressiin on erään tutkimuksen mukaan liitetty noin 20 % kohonnut vaara sairastua sydäntautiin. Jos työstressiä ei olisi, noin kolme työntekijää tuhannesta ei saisi sydänkohtausta tai kuolisi sydäntauteihin kymmenen vuoden aikana. Terveelliset elämäntavat omaksumalla noin 17 työntekijää tuhannesta säästyisi sydänkohtaukselta tai sydänperäiseltä kuolemalta kymmenessä vuodessa. (Oksanen 2014)

Sepelvaltimotauti johtuu sydämen pinnalla sydänlihaksen hapensaannista ja ravitsemuksesta huolehtivien sepelvaltimoiden ahtautumisesta. Työstressin on tutkittu olevan yhteydessä sydän- ja verisuonisairauksien taudinkulkuun liittyviin tekijöihin, joita ovat esimerkiksi parasympaattisen hermoston vähentynyt toiminta, kohonnut verenpaine, suurentunut kolesterolipitoisuus, paksuuntuminen kaulavaltimon osissa sekä veren epäedulliset hyytymisominaisuudet. Pitkittynyt stressi vähentää sydämen sykevaihteluita, jolloin valtimot ajan myötä kovettuvat. Erityisesti koettu työn epävarmuus voi olla yhteydessä sydän- ja verisuonitautien riskitekijöihin. Tutkimukset eivät kuitenkaan pysty osoittamaan selvää syyssuhdetta työstressin ja sairastumisen välillä, sillä sairastumiseen vaikuttavat myös perimä ja elinympäristö. Lisäksi sydän- ja verisuonitaudit kehittyvät hiljaa ajan kanssa. Esimerkiksi lapsuus- ja nuoruusajan ylipaino, korkea verenpaine ja korkeat kolesteroliarvot voivat olla riskitekijöitä sairastumiseen aikuisiällä. Kuten aikaisemmin tuli esille, stressi saattaa altistaa joitakin yksilöitä päihteiden käytölle, li-

homiselle sekä univaikeuksille. Nämä tekijät lisäävät myös sydän- ja verisuonitautiriskiä. (Kivimäki et al. 2005, s. 473–474; Toppinen-Tanner & Ahola 2012, s. 135–138; Mustajoki 2013; Oksanen 2014)

Myös diabetes, eli sokeritauti on yleistynyt Suomessa kansantaudiksi, ja länsimaissa siitä voidaan puhua lähes epidemiana. Diabetes on sairaus, jossa veren glukoosipitoisuus, eli verensokeri on korkea. Kohonnut verensokeri johtuu insuliinin heikentyneestä tuotannosta. Tyypin 1 diabetes on nuoruustyypin diabetes, ja sen syntyyn vaikuttavat perinnölliset tekijät. Tyypin 2 diabetes on aikuisiän diabetes, johon vaikuttavat perimän lisäksi elintavat, kuten painonhallinta ja liikuntatottumukset. Tyypin 2 diabeteksella ja psyykkisillä tekijöillä on tutkittu olevan yhteys. Esimerkiksi masennus saattaa altistaa diabetekselle. Myös sydän- ja verisuonitaudeilla on yhteys diabetekseen, sillä kummatkin ovat toistensa riskitekijöitä. Näiden kytkösten myötä myös stressi on yhteydessä diabetekseen. Kun henkilöllä on useita sydän- ja verisuonisairauksien riskitekijöitä, kutsutaan tilaa metaboliseksi oireyhtymäksi. Stressi saattaa edesauttaa metabolisen oireyhtymän muodostumista, sillä metabolinen oireyhtymä syntyy vaikuttavat muun muassa stressitila ja vähäinen liikunta sekä painonnousu. Metabolisen oireyhtymän riskitekijöitä ovat muun muassa tyypin 2 diabetes, keskivartalolihavuus, korkea verenpaine ja epäedulliset veren rasva-arvot. Stressitekijöillä ei niinkään ole suoraa vaikutusta diabeteksen syntyyn, mutta se vaikuttaa epäedullisesti diabeteksen hoitoon ja sen kannalta tärkeisiin elämäntapamuutoksiin. Stressitilassa olevilla verensokeri on korkeammalla kuin niillä, jotka eivät koe stressiä. (Toppinen-Tanner & Ahola 2012, s. 141–142; Mustajoki 2014)

Almadi et al. (2013) tutki työperäisen stressin, kortisolin, ja c-reaktiivisen proteiinin (*CRP, eli ns. tulehdus proteiini*) yhteyttä metabolisen oireyhtymän syntyyn. Tutkimukseen osallistui 204 tervettä Jordaniaalaista miestä. He raportoivat itse stressistään ponnistelujen ja palkitsevuuden suhdetta mittaavalla raportointimenetelmällä (*ERI, effort reward balance*) ja heiltä otettiin mm. tulehdusarvot ja sylkinäytteitä. Tutkimuksen perusteella työperäisellä stressillä ja kortisolilla oli selvä yhteys metabolisen oireyhtymän syntyyn. Mitä korkeammat ERI- ja kortisoliarvot, sitä suurempi metabolisen oireyhtymän todennäköisyys. Todennäköisyyttä kasvattaa edelleen ylipaino. Myös tulehdusarvoilla oli selvä yhteys metaboliseen oireyhtymään.

Työkyvyttömyyseläkkeelle jäädään mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöiden jälkeen useimmiten tuki- ja liikuntaelinten sairauksien (24 %) vuoksi. Stressin ja tuki- ja liikuntaelinsairauksien syysuhde on epävarma, mutta näyttöä on saatu yhteydestä niska- ja alaselkäkipuihin. Työ ja terveys 2012 -tutkimusraportin mukaan 44 %:lla vastaajista oli ollut vuonna 2012 viimeisen kuukauden aikana pitkäaikaisia sekä toistuvia tuki- ja liikuntaelinoireita sekä psyykkisiä oireita. Heistä 32 % koki myös työkykynsä alentuneen. Työkyky koetaan selvästi huonommaksi silloin, kun koetaan samanaikaisesti tuki- ja liikuntaelinoireita sekä psyykkisiä oireita. (Kauppinen et al. 2013, s. 101–103)

Tuki- ja liikuntaelinsairaudet ovat sairauksia, jotka liittyvät lihasten ja jänteiden sekä nivelten ja niitä tukevien rakenteiden kiputiloihin ja toimintahäiriöihin. Osa vaivoista syntyy luonnollisesti iän myötä. Tuki- ja liikuntaelinsairauksien syntyyn voivat vaikut-

taa työympäristön kuormitus, kuten hankalat työasennot sekä epäterveelliset elintavat, kuten tupakointi, ylipaino ja liikunnanpuute. Stressin yhteys niska-hartiaseudun ja selän kuormittumiseen voidaan selittää stressitilan lisääntyneellä lihasjännityksellä. Stressitilassa lihaksiin verta kuljettavat verisuonet supistuvat, jolloin verenkierto lihaksissa heikentyy ja aineenvaihdunnan kuona-aineen poisto häiriintyy. Stressi vaikuttaa lihaksiin monin tavoin. Stressitilassa ihminen käyttää lihasvoimaa enemmän kuin tarvitsisi, jolloin lihakset väsyvät. Jos jännitys kestää kauan, lihakset eivät rentoudu täydellisesti jännityksen jälkeen. Lihassoluissa ei tällöin tapahdu fysiologista palautumista, minkä vuoksi lihasten ravinnon- ja hapensaanti heikkenee ja haitallisia kuona-aineita pääsee kertymään. Stressihormonit hidastavat kohde-elinten toimintakykyä ja palautumista. (Heliövaara et al. 2009; Toppinen-Tanner & Ahola 2012, s. 146)

Kun elimistö on stressitilassa, ihminen pyrkii vaistomaisesti vähentämään kuormitusta jo ennestään kuormittuneille kudoksille, minkä vuoksi liikeradat saattavat muuttua ja eri kudokset kuormittuvat. Kipu ja stressi lisäävät tarpeetonta jännitystä, jolloin syntyy noidan kehä, jossa kipu ja jännitys seuraavat toinen toisiaan. Koska stressaantuneella henkilöllä on matalampi kipukynnys, tulkitsee hän lihaskivun voimakkaammin, jolloin lihasjännitys, stressi ja stressihormonin määrä kasvavat. Jos lihasjännitys tai lihasten kuormittuminen jatkuu riittävän pitkään, voi syntyä solutason vaurioita ja tulehduksia. Näiden parantumista heikentää elimistön krooninen stressitila. Kipujen vuoksi myös unen laatu saattaa kärsiä, mikä on omiaan lisäämään kipuherkkyyttä ja stressiä. (Heliövaara et al. 2009; Toppinen-Tanner & Ahola 2012, s. 146–150)

Unen laatu

Stressitilassa ihmisen unen laatu muuttuu. Syvän unen osuus pienenee ja valvomisen ja kevyen unen tullessa tilalle. Stressitilassa univaikeudet usein ilmenevät nukahtamisen vaikeutena, unen katkonaisuutena ja aamuyöllä heräilemisenä sekä unen jatkamisen vaikeutena. Unettomuudesta seuraa usein muutoksia päiväaikaan tilaan. Tällaisia ovat esimerkiksi (Hakola et al. 2007):

- Väsymys tai uneliaisuus sekä huono olo
- Tarkkaavaisuuden, keskittymisen tai muistin heikentyminen
- Sosiaalisen tai ammatillisen toimintakyvyn alentuminen
- Mielialahäiriö tai ärtyisyys
- Motivaation, energisyyden tai aloitekyvyn heikentyminen
- Alttius virheisiin tai tapaturmiin työssä tai ajaessa
- Jännitys, päänsärky tai vatsaoireet

Unettomuus on stressitilalle yksi tyypillisimmistä oireista, ja se useimmiten korjaantuu itsestään, kun stressireaktion aiheuttanut tilanne laukeaa. Tällaista unettomuustilaa kutsutaan sopeutumisen unettomuudeksi. Joskus stressin pitkittyessä kevyen vilkeuden osuus ja ajoittuminen saattaa olla yhteydessä masennukseen. Unettomuuteen voivat vaikuttaa myös stressin muut epäedulliset vaikutukset kuten päihteiden käyttö tai jotkin sairaudet ja kiputilat. (Hakola et al. 2007, s. 112–113; Härmä & Sallinen 2008)

Univaikeudet saattavat jäädä päälle stressien väistymisen jälkeenkin. Tämä johtuu siitä, että stressin aikana mieli on ehtinyt muodostamaan unettomuutta ylläpitäviä ajattelu- ja käyttäytymismalleja, jolloin puhutaan toiminnallisesta eli psykofysiologisesta unettomuudesta. Useimmiten unettomuuden taustalla on silloin unettomuuden pelko. Myös nukkumispaikka ja nukkumaanmenotilanne saattavat mielessä yhdistyä asioiden vatvomiseen. Koska uni on asia, jota ihminen ei paljoakaan voi itse hallita, kontrollin menettämisen pelko saattaa laukaista unettomuuden. Unettomuuden pelko voi tehdä unettomuudesta yhden stressitekijän, jolloin syntyy stressin ja unettomuuden noidankehä. Unettomuuden pelko saattaa johtua esimerkiksi uskomuksesta, että unettomuus lisää vakavasti sairastumisen riskiä. Unettomuuteen yleensä määrätään hyvin herkästi unilääkkeitä, mutta ne saattavat joillakin ihmisillä aiheuttaa jopa lisää stressiä. Unilääkkeitä tulisi määrätä vain lyhytaikaiseen unettomuuden hoitoon. Parempi keino unettomuuden hoidossa on psykoterapia, jolla pyritään muuttamaan ajatusmalleja. Lääkəriin kannattaa mennä unettomuuden vuoksi silloin, jos unettomuudesta syntyy pelkotiloja, unettomuutta on lähes joka yö yhtäjaksoisesti 3–4 viikkoa tai se haittaa toiminta- ja työkykyä. (Hakola et al. 2007, s. 115; Härmä & Sallinen 2008)

2.4.7 Stressin vaikutukset organisaatioon

Pitkittynyt työstressi näkyy työpaikoilla työtapaturmien, lisääntyneiden sairauspoissaolojen, tuloksellisuuden ja tuottavuuden laskun myötä. Vaikutukset voivat olla suoria yksittäisen työntekijän heikentyneen työsuorituksen myötä, tai epäsuoria esimerkiksi kiristyneen työilmapiirin myötä. Stressin vaikutukset organisaatioon näkyvät mm. (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2014 b):

- Poissaolojen ja vajaakuntoisena töihin tulemisen lisääntymisenä
- Heikkona kokonaistuottavuutena työn tuottavuuden laskun sekä sairauspoissaoloista, työkyvyttömyyseläkkeistä ja tapaturmista aiheutuvien kustannusten vuoksi
- Tapaturmien ja vammojen lisääntymisenä

Työtapaturma sattuu usein inhimillisen virheen johdosta, ja virheen mahdollisuus kasvaa silloin, kun ihminen on stressitilassa, eikä kykene keskittymään useaan asiaan kerrallaan. Tällöin on mahdollista, että stressaantuneena ihminen tekee enemmän virheitä ja joutuu työtapaturman uhriksi tai aiheuttaa sellaisen. Myös seksuaalinen ahdistelu ja väkivallan uhka, ympäristöongelmat, väkivallan uhka, työn ulkopuolisista tekijöistä johtuva väsymys tai melu ovat sellaisia stressitekijöitä, jotka voidaan yhdistää tapaturmiin ja ammattitauteihin. Stressillä ja työuupumuksella on yhteys myös sairauspoissaoloihin ja varhaiseläköitymiseen. Stressistä johtuvista sairauspoissaoloista kertyviä kustannuksia on vaikea arvioida, sillä eri aloilla sairastuneen työntekijän työpanos korvataan eri kustannuksin ja menetelmin. Sairausloman pituus vaikuttaa merkittävästi syntyviin kustannuksiin. Psykososiaalisiin riskeihin liittyvät sairauslomat ovat usein pitempiä kuin muista syistä johtuvat poissaolot. Siksi työstressiin tulisi puuttua jo hyvissä ajoin, ettei se pääse kehittymään vakavaksi työuupumukseksi, masennukseksi tai muiksi pi-

tempää sairauslomaa vaativiksi sairauksiksi. Sairauslomat voivat aiheuttaa kustannuksia myös ylitöistä, joilla muut työntekijät paikkaavat sairauslomalla olevan työt tai menetetystä tuloista, kun asiakas hakee palvelunsa muualta. (Toppinen-Tanner & Ahola 2012, s. 151–154; Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2014 a & b)

Tuottavuuteen ja liiketoiminnan kannattavuuteen työstressillä ja siitä johtuvilla ongelmilla on kielteinen vaikutus. Erityisesti tilanne, jossa työstressistä kärsivä tulee töihin, mutta ei pysty tekemään työtään kunnolla (ns. presenteismi) laskee tuottavuutta. Euroopassa työperäisestä stressistä ja muista mielenterveysongelmista aiheutuvia kokonaiskustannukset ovat noin 240 miljardia euroa vuodessa. Välittömiin kustannuksiin, kuten lääketieteellisiin hoitoihin tästä summasta menee alle puolet ja tuottavuuden lasku kattaa loput summasta. Sairauspoissaolot ja varhaiseläköityminen ovat yksi tuottavuuden laskun syy. Työhyvinvointiin ja työntekijöiden turvallisuuteen kannattaa siis panostaa, sillä se maksaa itsensä takaisin jopa kuusinkertaisena. Liiketaloudellisesta näkökulmasta psykososiaalisten riskien ennaltaehkäisy ja hallinta on tärkeää, sillä työhyvinvointi ja tuottavuus kasvaa, poissaolot vähenee, työtapaturmat ja loukkaantumiset vähenee sekä työntekijöiden vaihtuvuus vähenee. Näin ollen kokonaistuottavuus paranee. (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2014 b)

Yleinen heikentynyt taloustilanne Suomessa on lisännyt myös rajuja organisatiomuutoksia ja työntekijöiden irtisanomisia. Muuttuva työelämäntilanne vaatii huolellista ja inhimillistä hoitoa johdolta ennen muutosta ja muutoksen jälkeen. Neuvotteluprosessi ja irtisanomiset voivat näyttäytyä henkilöstölle pahimmillaan epäloogisena arpomispeliltä, jolloin irtisanomisiin ei vaikuta se, kuinka hyvin tai huonosti henkilö on hoitanut työnsä. Irtisanomisiin suhtaudutaan hyvin yksilöllisesti. Jotkut näkevät sen mahdollisuutena, mutta osalle irtisanotuksi tuleminen aiheuttaa sekä psyykkisiä että fyysisiä oireita. Yt-neuvotteluilla voi olla haitallisia vaikutuksia mm. työilmapiiriin, motivaatioon, keskittymiskykyyn, luovuuteen, tuottavuuteen ja tehokkuuteen. Myös johdon ja työntekijöiden luottamussuhde voi katketa. (Nummelin 2008, s. 21–22; Bairoh et al. 2014, s. 7)

2.4.8 Stressin mittaaminen sekä stressin yhteys eri tekijöihin

Stressin mittaaminen

Stressiä voidaan mitata kolmella eri tavalla: itsearvioinnilla, kyselymenetelmillä ja fysiologisilla mittauksilla. Näistä varhaisin keino tunnistaa stressi on oma arvio omasta hyvinvoinnista ja jaksamisesta. Koska stressin kokeminen on hyvin yksilöllinen kokemus, alkuvaiheessa stressin pystyy parhaiten tunnistamaan itse. Tärkeintä on kiinnittää huomioon muutoksiin, joita tapahtuu omassa toiminnassa ja omissa kokemuksissa. Hyvinvoivan ihmisen tunnetila on positiivissävytteinen tai neutraali, ja elämä tuntuu sujuvan. Arjessa onkin hyvä tarkkailla omaa tunnetilaansa ja tarkkailla jos joitakin työstressiin tai työuupumukseen viittaavia oireita ilmenee. Arjessa tällaisia oireita voivat olla esimerkiksi nukahtamisvaikeudet, kielteinen mieliala ja ailahtelevat tunteet. Pitkään jatkunut työstressi hidastaa toimintakykyä ja aikaansaamista töissä. (Toppinen-Tanner & Ahola 2012, s. 110–111)

Asiantuntijoiden keinoja työstressin mittaamiseksi ovat erilaiset kyselytutkimukset. Stressin arvioinnin apuna voidaan käyttää mittareita, joista löytyy suomalaisia viiteaineistoja. Stressioireita voidaan arvioida erilaisilla oirekyselyillä, sillä toistuvat ja voimakkaat oireet viittaavat stressiin, jos oireita ei selitä jokin muu tekijä (kuten elimistöllinen sairaus). Kysely toteutetaan työstressikyselyn oirelomakkeella tai koetun stressin esiintymisestä voidaan myös kysyä suoraan. Työstressiä voidaan arvioida myös työolosuhdeselvityksen kautta. Suomessa käytössä ovat seuraavat kyselymenetelmät (Työterveyslaitos 2013 a):

- TIKKA –työkuormituksen integroitu kokonaiskuormituksen arviointimenetelmä, joka on suunniteltu erityisesti työterveyshuoltojen ja työsuojeluhenkilöstön käyttöön
- Parempi Työyhteisö (Party)® –kyselymenetelmä, joka on saatavilla tilauspalvelutyönä Työterveyslaitokselta tai lisenssin ostaneelta organisaatiolta
- QPS Nordic –pohjoismainen, vapaasti käytettävissä oleva kyselymenetelmä, joka painottaa työn psyykkisiä ja sosiaalisia tekijöitä
- MIVA –työolojen mielenterveysvaikutusten arviointikehys

Myös pitkittyneen stressin seurauksia voidaan arvioida yhdessä asiantuntijoiden kanssa eri menetelmin. Työuupumuksen esiintymistä voidaan arvioida Maslachin yleisellä työuupumuksen arviointimenetelmällä (MBI-GS) ja elimistön toimintakykyä ja palautumista Työkuntoprofiili-menetelmällä. Osa työstressikyselyn kysymyksistä sisältyy myös säännöllisin väliajoin tehtäviin ”Työ ja terveys Suomessa” -haastattelututkimuksiin, joilla kartoitetaan Suomalaisten työntekijöiden hyvinvointia ja työoloja. (Toppinen-Tanner & Ahola 2012, s. 112; Työterveyslaitos 2013 a)

Stressi voidaan todentaa myös erilaisilla fysiologisilla menetelmillä. Fysiologiset stressimittaukset tulee tehdä aina asiaan perehtyneen henkilön toimesta. Fysiologisia menetelmiä ei yksinään ole tarkoitus käyttää stressin tunnistamiseen, sillä fysiologisen tason reaktioista ei tiedetä vielä tarpeeksi. Ne ovat hyödyllisiä, kun halutaan tietoa stressitilan aktivoitumisesta ja palautumisesta. Fysiologisia menetelmiä ovat esimerkiksi verenpaineen rekisteröinti, sydämen sykevaihteluiden rekisteröinti ja stressihormonitutkimus. Verenpaineen pitkäaikaisrekisteröintiä käytetään yleensä verenpainetauti epäilyssä, mutta siitä voidaan tunnistaa myös mahdollinen stressi niillä, jotka ovat verenpaineherkkiä. Verenpaine saattaa esimerkiksi nousta poikkeavan korkealle juuri työpäivän ajaksi. Sydämen sykevälivaihtelulla voidaan arvioida työn fyysistä kuormitusta sekä stressiä. Sillä voidaan saada tietoa autonomisen hermoston, eli tahdosta riippumattoman hermoston tasapainotilan vaihteluista, jotka ilmenevät muutoksina hengityksessä ja verenkierrossa. Rentoutuneena hengitys vaikuttaa voimakkaasti sykeväleihin ja sykevälivaihtelun muutokset ovat suuria. Autonomisen hermoston kiihdyttävä eli sympaattinen osa aktivoituu silloin, kun vireystila kasvaa fyysisen tai psyykkisen kuormituksen seurauksena. Tällöin myös verenpaineen vaikutuksiin liittyvä aaltoilu voimistuu. Tuloksia tasapainotiloista saadaan laskettua eri tietokoneanalyysillä ja niiden muutokset voidaan esittää erilaisilla kuvaajilla. Haitalliselle stressille otollinen tutkimusaika on työpäivän jälkeinen ja unen aikaanainen huono palautuminen. Stressihormonien tutkimuksen on

mahdollistanut sylkinäyteanalytiikan viime vuosien kehittyminen. Sylkinäytteestä pystytään tutkimaan esimerkiksi stressihormoni kortisolin eritystä, sympaattisen hermoston aktiivisuutta ilmentävän α -amylaasin ja anabolisen eli rakentavan aineenvaihdunnan aktiivisuuden tasojen vaihteluita samanaikaisesti. Näytteitä voidaan ottaa päivän aikana useita ja useana eri päivinä, sekä myös työajan ulkopuolella palautumisen arvioimiseksi. Kortisolin tavallisesta poikkeavan korkea erityys voi viitata elimistölle haitalliseen stressitilaan. (Toppinen-Tanner et al. 2009, s. 114–119)

Stressin yhteys ikään, sukupuoleen, toimialaan ja ammattiryhmään

Iällä näyttäisi olevan vaikutusta stressin kokemiseen. Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston haastatteluissa vuosina 1995–2005 selviää, että kaikissa ikäluokissa tavaataan stressin aiheuttamia terveyshaittoja. Kuitenkin keski-ikäisillä (45–54 -vuotiaat) näyttäisi olevan suurimmat stressitasot ja nuorimmilla työntekijöillä matalimmat stressitasot. Masennukseen sairastumisen riski lisääntyy nuoruuden aikana, mutta vakavaan masennukseen sairastuu todennäköisimmin keski-ikäinen. (European Agency for Safety and Health at Work 2009, s. 10; Lönnqvist 2009) Rauschenbachin et al. (2013) mukaan ikä vaikuttaa useaan stressiprosessin eri tekijään työssä. Kuitenkaan stressin ja iän selvää ja yksiselitteistä suhdetta ei voida määrittää usean eri tekijän vaikuttaessa toisiinsa.

Stressin kokemisen ja sukupuolen välillä ei näyttäisi olevan kovin suurta yhteyttä. Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston vuonna 2005 teettämän työolotutkimuksen mukaan miesten ja naisten stressitasoissa olisi hienoinen 3 % ero, sillä miehistä 23 % koki stressiä ja naisista 20 %. Stressin oireista ahdistuneisuus oli myös hieman yleisempää miehillä kuin naisilla. Masennukseen naisilla on kuitenkin selvästi suurempi todennäköisyys sairastua kuin miehillä. (European Agency for Safety and Health at Work 2009, s. 10; Lönnqvist 2009)

Työ ja terveys -haastattelututkimuksen 2012 mukaan eniten stressiä koettiin julkisen hallinnon ja maanpuolustuksen sekä pakollisen sosiaalivakuutusten aloilla (14 %), informaation ja viestinnän alalla (13 %) ja koulutuksessa (12 %). Ammattiryhmistä kokevat johtajat (14 %) sekä toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät (13 %) kokivat eniten stressioireita. Vuonna 2005 tehdyn Euroopan työolotutkimuksen mukaan koulutus ja terveys, julkinen hallinto ja maanpuolustus sekä maatalous ovat stressaavimpia aloja. Työ ja terveys -haastattelututkimuksessa sosioekonomisen aseman mukaan vuonna 2012 eniten stressioireita ylempien toimihenkilöiden jälkeen kokivat alemmat toimihenkilöt ja maatalousyrittäjät. Alemmilla toimihenkilöillä ja maatalousyrittäjillä stressioireet ovat lisääntyneet vuodesta 2009 lähes samalle tasolle kuin ylempien toimihenkilöiden, joiden stressioireet ovat pysyneet ennallaan. Yrittäjillä stressioireita oli saman verran kuin kaikilla aloilla keskimäärin. Vähiten stressioireita kokivat työntekijät. (European Agency for Safety and Health at Work 2009, s. 10; Kauppinen et al. 2013 s. 107–108)

2.5 Työstressin hallinta ja ehkäiseminen

Stressin hallinta on osa stressiprosessia, sillä se on ihmisen keino selviytyä niistä vaatimuksista, joihin voimavarat eivät riitä, ja keino kestää vaatimusten aiheuttamaa painetta. Stressinhallinta voi lähteä käyntiin silloin, kun ihminen havaitsee stressitilansa ja alkaa arvioida mahdollisuuksiaan selviytyä siitä. Yksilön näkökulmasta stressin hallinta on henkistä työtä. Stressinhallintaa on kuitenkin mahdotonta toteuttaa, jos se pohjautuu pelkästään yksilön kokemukseen työstressistä. Organisaation osalta stressin hallinta on niitä konkreettisia muutoksia, joilla stressitilanne pyritään minimoimaan ja työntekijän voimavaroja vahvistamaan. Onnistunut stressinhallinta johtaa elämän normalisoitumiseen haastavan tilanteen jälkeen, mutta epäonnistunut stressinhallinta voi johtaa stressin kroonistumiseen ja sen kielteisiin seurauksiin. Psykososiaalisten riskien hallinnalla on hyötyä, sillä mm. työntekijöiden hyvinvointi ja työtyytyväisyys paranee, työntekijät pysyvät terveinä, motivoituneina ja tuottavina, suorituskkyky ja kokonaistuottavuus paranee, poissaolot ja henkilöstön vaihtuvuus vähenee, yhteiskunnalle aiheutuvat kustannukset ja hallinnollinen taakka vähenee sekä lainsäädännön vaatimukset tulee täytettyä. (Räisänen 2012, s. 167; Toppinen-Tanner & Ahola 2012, s. 68; Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2014 a & b)

2.5.1 Yksilötasolla

Yksilön on mahdollista oppia tunnistamaan itsestään ne piirteet ja perityt ominaisuudet, jotka altistavat stressiherkkyydelle. Opittuaan tuntemaan itsensä ja herkkyytensä, stressinhallinta helpottuu. Jos tunteen pystyy nimeämään, sitä on helpompi myös hallita. Koska stressi on sekoitus useita eri tunnetiloja ja monimutkaisia aivon aktivoitumisprosesseja, stressiä ei voida nimetä yhdeksi tunteeksi, tai muuten sille on mahdotonta löytää tehokkaita hallintakeinoja. Yksilöllisessä stressinhallinnassa on kiinnitettävä huomiota myös palautumiseen. Työntekijän on hyvä opetella huolehtimaan omasta palautumisestaan työpäivän jälkeen. Omien voimavarojen ylläpitoon vaaditaan työn vastapainoksi työaikojen noudattamista, riittävästi lepoa, terveellisiä elämäntapoja sekä riittävästi mieluisia ja virkistäviä vapaa-ajan aktiviteetteja. Yksilöllinenkin stressinhallinta perustuu vuorovaikutukseen työnantajan kanssa. Työssä havaitut ja tai koetut ristiriidat tulee ottaa puheeksi esimiehen kanssa, jolloin esimiehen kanssa yhteistoimin etsitään ratkaisu ristiriitaan. Työntekijä voi myös pyytää selvitystä omasta työkuormituksestaan työterveyshuollolta, jos työtilanne aiheuttaa oireilua ja hoidon tai sairausloman tarvetta. Kuvassa 2.9 on esitetty ohjeita yksilötason stressinhallintaan. Näistä erityisesti riittävä lepo ja tekemättömyydestä nauttiminen ovat stressistä palautumisen kannalta tärkeitä. (Ahola et al. 2012; Räisänen 2012, s. 75–77)

- Tunnista stressin oireet.
- Selvitä, mistä stressi syntyy.
- Hae ratkaisuja tilanteeseesi.
- Hyväksy itsesi.
- Muuta ajatuksia ja toimintatapoja.
- Keskustele työhön liittyvistä asioista esimiehesi ja työtovereidesi kanssa.
- Keskity asioihin, joihin voit vaikuttaa.
- Hae tarvittaessa apua työterveyshuollosta.
- Sääda tavoitetasoasi työssäsi ja muussa elämässäsi.
- Kunnioita elämänarvoja.
- Rentoudu ja opettele nauttimaan tekemättömyydestä.
- Varaa aikaa virkistäytymiseen. Tee asioita, joista nautit.
- Vietä aikaa läheistesi ja ystäväsi kanssa.
- Anna aikaa läheisyydelle ja hellittelylle.
- Hemmottele itseäsi.
- Kirjoita ajatuksistasi, niin löydät uusia näkökulmia.
- Huolehdi hyvinvoinnistasasi: nuku riittävästi, harrasta liikuntaa, syö terveellisesti.
- Haaveile ja toteuta unelmiasi.
- Etsi positiivinen näkökulma asioihin, saat myönteistä tunnevoimaa.
- Liiku luonnossa.
- Nauti rauhasta ja hiljaisuudesta.

Kuva 2.9. Ohjeita stressin hallintaan yksilötasolla (Nummelin 2008, s. 94).

Yksilön on mahdollista oppia myös säätämään työtapojaan niin, että työ ajatellaan kokonaisuutena. Näin työn hyödyllisyys voi näkyä selvemmin, mikä lisää työn mielekkyyttä. Kokonaisuuden hallittavuus lisää myös työntekijöiden henkistä hyvinvointia ja mielelle suotuisia työoloja työpaikalla. Hallittavissa oleva työkokonaisuus tukee mielen toimintakykyä vahvistamalla luottamusta omiin kykyihin ja parantamalla oma-aloitteisuutta. Jotta kokonaisuus olisi hallittavissa, työ täytyy järjestää niin, että työntekijällä on tietoisuus työn tavoitteista ja päämääristä sekä huomioidaan, että työn rajat pääse laajenemaan ja työmäärä kasvamaan liikaa. Työn keskeytykset tulisi minimoida, sillä niihin kuluu turhaa aikaa ja tehtävän uudelleen aloittaminen on keskeytyksen jälkeen vaikeaa. Työrytmin ja ajan käytön suunnittelu on myös tärkeää, sillä haasteena on mielen pysyminen mukana tekniikan rytmittämässä kiivaassa työtahdissa. Kokonaisuuden hallintaa voi helpottaa esimerkiksi ajankäyttöä seuraamalla tai tärkeysjärjestyslistojen luomalla. (Nummelin 2008, s. 29–30; Kallio & Kivistö 2013, s. 33, s. 42–57)

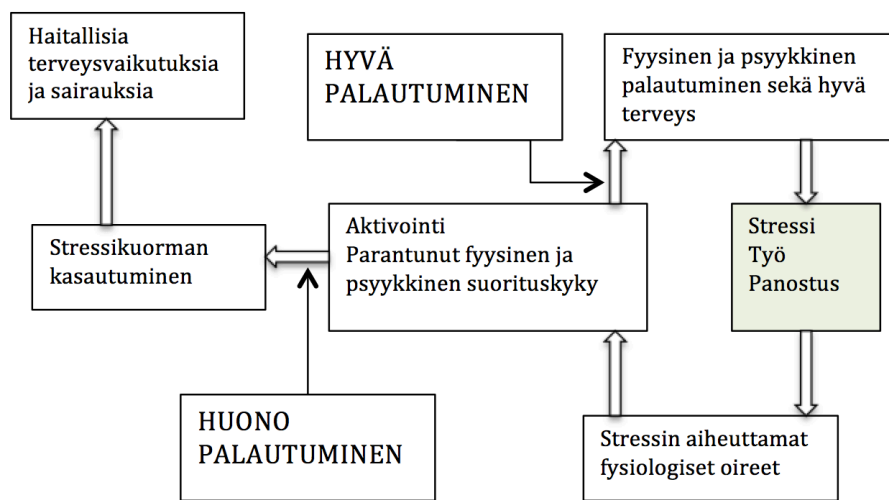
Stressistä palautuminen

Stressistä palautuminen on avainasemassa yksilöllisessä stressin hallinnassa ja stressin haitallisten vaikutusten synnyn estämisessä. Työ ja terveys -haastattelututkimuksesta (2012) selvisi, että 52 % vastaajista palautui työpäivän jälkeen hyvin ja 42 % palautui kohtalaisesti. Vain 6 % vastaajista ilmoitti palautuvansa huonosti. Vuoteen 2009 verrat-

tuna huonosti palautuvien määrä oli pysynyt lähes ennallaan. Eniten huonosti palautuvia oli maa-, metsä- ja kalataloudessa ja ammattiryhmistä huonoiten palautuivat maanviljelijät ja metsätyöntekijät. (Kauppinen et al. 2013, s. 107)

Fysiologisesta näkökulmasta palautuminen on elimistön energiatason tasapainossa pitämistä energian kulutuksen ja säilömistä välillä. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että elimistö on lepotilassa niin kauan, että voimavarat ovat samalla tasolla kuin mitä ne olivat ennen kuormittumista. Psykologisesta näkökulmasta työntekijä on palautunut silloin, kun hän omasta mielestään on valmis ja kykenevä jatkamaan tehtäviensä parissa. Psykologista palautuista voidaan kuvata neljän mekanismin, irrottautumisen, rentoutumisen, taitojen hallinnan ja vapaa-ajan tekemisen kontrollin avulla. Näistä kaksi ensimmäistä mekanismia palvelevat ensisijaisesti passiivista palautumista, eli työkuormituksen pysäyttämistä. Kaksi viimeistä mekanismia edistävät aktiivista palautumista, eli ne auttavat voimavarojen täydentämisessä. Irrottautuminen tarkoittaa sitä, että työasiat pysytään sulkemaan pois mielestä. Rentoutuminen tarkoittaa alhaisimpaan viritystilaan ja myönteiseen tunnetilaan virittäytymistä. Rentoutuminen onnistuu sekä lepäämällä että työhön kuulumattomien aktiviteettien parissa, kuten lukemisella, luonnossa liikkumalla ja musiikkia kuunnellen. Taitojen hallinnalla tarkoitetaan sellaisia työstä eroavia vapaa-ajan toimintoja, jotka antavat haasteita ja oppimiskokemuksia. Tekemisen kontrollilla tarkoitetaan ihmisten mahdollisuutta päättää itse mitä hän tekee vapaa-ajallaan ja milloin. (Ahola 2012 s. 78; Lindholm 2013, s. 22–23)

Kuvasta 2.10 nähdään kaavio hyvistä ja huonoista palautumisesta, ja niiden seuraukset terveyteen.



Kuva 2.10. Stressistä palautuminen ja sen vaikutukset terveyteen (Lindholm 2013, s. 23).

Jos työtä tehdään työaikojen ulkopuolella, stressitekijöitä on työssä useita, työn vaatimukset ovat liian korkealla tai työntekijän voimavarat eivät riitä vastaamaan työn kognitiivisiin haasteisiin, palautuminen ei välttämättä onnistu vapaa-ajalla, viikonloppuina tai lomillakaan. Riittämätön palautuminen voi johtaa stressikuorman kasaantumiseen,

jolloin seurauksena voi olla työuupumus tai muita haitallisia terveysvaikutuksia. Onnistunut palautuminen valmistaa ihmisen uusin voimavaroin seuraaviin haasteisiin ja mahdolliseen stressiin, jolloin vältetään haitallisilta terveysvaikutuksilta. Myös aloitteellisuus ja uuden oppiminen helpottavat hyvän palautumisen jälkeen. Palautuminen voi alkaa vasta silloin, kun haastavasta tilanteesta päästään irrottautumaan fyysisesti. Käytännössä palautumisen olisi tarkoitus tapahtua taukojen, arki-iltojen, viikonloppujen ja lomien aikana. On tutkittu, että tauot työpäivän aikana ja sopivalla tasolla oleva työn kuormitus auttavat palautumisen onnistumista työpäivän jälkeen. Palautumisen haasteena nykytyössä on työn ja vapaa-ajan rajan hämärtyminen, sillä ihmiset työskentelevät yhä enemmän ajasta ja paikasta riippumatta. Palautumista edistävät myös mielekkäät ja vapaa-valinteiset työn ulkopuolella tapahtuvat aktiviteetit. Tällaisia aktiviteettejä ovat esimerkiksi liikunta, luovat harrastukset ja sosiaalinen toiminta. (Toppinen-Tanner & Ahola 2012, s. 78; Lindholm 2013, s. 22–23; Larjomaa 2014)

Lomien tarkoitus on irrottaa työntekijä työn haasteista ja antaa mahdollisuus kunnon palautumiseen. Lomat ovat yleensä pisimpiä kokonaisvaltaiseen palautumiseen tarkoitettuja ajanjaksoja. Lyhyestäkin lomasta on hyötyä, sillä psyykkinen palautuminen voi tapahtua jo viikonkin aikana. Mitä kuormittuneempi työntekijä on, sitä pidemmän ajan hän tarvitsee palautumiseen. Loman vaikutuksista ihmisen terveydelle tiedetään yllättävän vähän, sillä sen tutkimus on ollut vähäistä. On kuitenkin saatu selville työntekijöiden omien arvioiden perusteella, että lomalla on myönteinen vaikutus ihmisten hyvinvointiin. Lomalla mieliala on myönteinen ja ihmiset kokevat itsensä terveemmiksi, energisemmiksi ja vähemmän jännittyneiksi. Lomalla on suurin vaikutus voimakkaiden stressioireiden ja uupumusasteisen väsymyksen vähenemiseen. Myös sydäntautiriskiryhmään kuuluvien keski-ikäisten miesten sairastumis- ja kuolemanriskin on todettu pienenevän. Terveysvaikutusten lisäksi loma on myös työn ja muun elämän yhteensovittamisen kannalta tärkeä, ja se lisää tyytyväisyyttä elämään. Koska loman myönteiset vaikutukset eivät ole kuitenkaan pitkäkestoisia lomalta palaamisen jälkeen, olisi hyvä panostaa palautumiseen arjessa ympäri vuoden. Joillekin loman katkaiseminen useaan lyhyempään lomaan auttaa jaksamaan paremmin. Onnistuneella lomalla ei ajatella työasioita, tehdään mieluisia aktiviteetteja, ei kohdata epämiellyttäviä kokemuksia ja lähdetään esimerkiksi lomamatkalle. (Ahola 2012; Toppinen-Tanner & Ahola 2012, s. 82–83)

Työpäivän aikana kannattaa kiinnittää huomiota hetkelliseen työstä irrottautumiseen työtä tauottamalla. Tauolla kannattaa kiinnittää huomionsa johonkin muuhun, kuin työn alla olevaan asiaan. Myös paikanvaihto auttaa suuntaamaan ajatukset muualle. Onnistuneella tauolla väsymys haihtuu, keskittymistaidot palaavat, ärtyneisyys laantuu ja jaksaminen paranee. Myös työn lomassa voi ottaa minitaukoja esimerkiksi katselemalla ikkunasta ulos ja ajattelemalla muuta kuin käynnissä olevaa tehtävää. (Kallio & Kivistö 2013, s. 61)

Terveelliset elämäntavat ja rentoutuminen

Terveet elämäntavat edistävät palautumista ja vähentävät stressin oireita. Terveellisiä elämäntapoja ovat liikunta, alkoholin kohtuukäyttö ja oikeanlainen ravinto. Myös riittävän ja laadukkaan unen merkitys stressinhallinnassa ja elpymisessä on merkittävä, sillä erityisesti aivot tarvitset unta. Liikunnan tulisi olla säännöllistä ja mielekästä. Liikunnasta on hyötyä myös masennuksen, ahdistuneisuuden ja stressin lievennykseen. Myös itsetunto ja elämänhallinnan tunne voivat vahvistua. Tärkeintä on jatkaa liikuntaharrastusta myös stressitilanteissa. Liikkumisen voi myös yhdistää luonnossa liikkumiseen, mikä parhaimmillaan auttaa rentoutumaan ja purkamaan stressiä. Ravinnon osalta tulisi ottaa huomioon säännölliset ateriatytmät myös kiireessä ja stressaavissa tilanteissa. Ruokailutapahtumasta voi tehdä myös rentoutuskeinon, kun siihen varaa hyvin aikaa ja hyvää seuraa. Alkoholia tulisi nauttia vain kohtuudella, sillä liikakäyttö saattaa laukaista uupumuksen kierteen. Alkoholi estää unen syvenemisen syväksi uneksi, mikä lisää väsymystä seuraavana päivänä ja houkuttaa uudelleen hakemaan piristystä alkoholista. Tällainen kierre pahentaa stressireaktiota. Alkoholin käyttö altistaa myös tapaturmille ja ihmissuhdeongelmille. Rentoutumisen opettelu on tärkeää, sillä rentoutuminen auttaa purkamaan lihasjännitystiloja. Rentoutumiseen on olemassa useita erilaisia tekniikoita, kuten rentouttavia hengitystekniikoita. Rentoutumista auttavat myös esimerkiksi rauhallinen ympäristö, musiikin kuuntelu tai muu vastaava mielekäs tekeminen. (Mattila 2010; Niemi 2014)

Työstressirokotus

Eräs yksilölliseen stressinhallintaan kehitetty menetelmä on Työstressirokotus. Sen kehitti yhdysvaltalainen psykologian tohtori ja kognitiivinen terapeutti Donald Meichenbaum. Työstressirokotuksen ideana on parantaa yksilön kykyä sopeutua stressiin ja ottaa kaikki irti olemassa olevista voimavaroista stressin selättämiseksi. Sen teho perustuu siihen, että ihmiset tunnistaisivat omien ajattelutapojensa ja toiminnan yhteyden ongelmiinsa. Menetelmän kolme eri vaihetta ovat stressaavan tilanteen uudelleen määrittely, omien ajattelu- ja toimintatapojen analysointi ja opittujen keinojen soveltaminen käyttöön. (Räisänen 2012, s. 107–111)

Stressaavien tunteiden esille nostaminen ja määrittely on tärkeä osa stressin hallintaa, sillä tunteiden torjuminen ei poista ongelmaa, vaan tunteet saattavat tulla uudestaan pinnalle esimerkiksi yöllä unta häiritsemään. Tunteiden määrittelyssä täytyy ottaa subjektiivisen avuttoman uhrin näkemyksen sijaan objektiivinen ja aktiivinen näkökulma, jotta tunteiden hallinta voidaan palauttaa. Ensimmäinen askel stressitilanteiden määrittelyssä on ymmärrys siitä, että stressaantuminen ja siitä aiheutuvat oireet ovat luonnollisia ja normaaleja. Stressaavassa tilanteessa on ymmärrettävä, että reagointi tilanteeseen johtuu voimavarojen riittämättömyydestä haastavassa tilanteessa. Kun oivaltaa mistä on kysymys, voi ajatella, että onneksi tilanne huomattiin ajoissa. Näin tilanteelle voi tehdä jotain itseään ja hyvinvointiaan ajatellen. Kaikkiin stressitekijöihin ei voi itse vaikuttaa, esimerkiksi kohtuuttomaan työkuormitukseen. Silloin kannattaa miettiä, mitä on valmis sietämään ja mikä on kohtuullista sietää. (Räisänen 2012, s. 112–116)

Yksilöllisessä stressin hallinnassa olennaista on se, että ymmärretään sen lähtevän yksilöstä itsestään, omien rajojen tunnistamisesta ja omista arvostuksista. Oman jaksamisensa ja suorituskäytönsä yliarvioiminen tai itsensä aliarvioiminen ovat haitallisia uskomuksia itsestään. Tällaiset haitalliset uskomukset hallitsevat yksilön ajattelutapaa havaitsemisen, luokittelamisen, arvioimisen ja informaation sekä kokemusten tulkitsemisen osalta. Stressi tai uupumus aktivoi yleensä nämä haitalliset uskomukset. Esimerkiksi itsensä huonoksi ja kelpaamattomaksi tunteva henkilö ponnistelee haasteesta selvitäkseen entistä kovemmin kelpataksaan, jolloin hänen uupumuksensa syvenee entistään. Silloin myös suorituskäyttö laskee ja tehtävistä on entistä vaikeampi selvitä, jolloin kelpaamattomuuden tunne kasvaa ja syntyy noidankehä. Kognitiiviset ajatteluvirheet ovat negatiivisia yleistäyksiä, kuten ”koska epäonnistuin tänään, epäonnistun varmasti huomennakin”. Tällaiset irrationaaliset ajattelutavat lisäävät stressiä. On kuitenkin mahdollista oppia tarkastelemaan omia ajattelu- ja toimintatapoja ja kehittyä yksilönä. Yksilön on ymmärrettävä, että elämässä ei pidä pyrkiä täydellisyyteen, vaan tyytyväisyyteen. Jos stressi pääsee syvenemään, ainoa hoitomuoto on tarttua ongelmiin ja ratkaista ne. Lepo auttaa palautumisessa, mutta ei ratkaise stressin aiheuttaneita ongelmia. Stressin helpottamiseksi esimerkiksi päiväohjelman laatiminen on hyödyllinen keino. Päiväohjelman tulisi sisältää korkeintaan kahdeksan tuntia työtä, aidosti palauttavaa lepoa, rentoutumista ja joitakin mielekkäitä tehtäviä, joissa kokee onnistumisen tunteita. (Räisänen 2012, s. 119–124)

Jokainen pystyy tarkkailemaan omia ajatuksiaan ja tunteitaan päivittäin, ja jokainen voi myös päättää, että haluaako ajatella tai tuntea niin. Moni uskoo, että omiin ajatuksiin, tunteisiin tai henkiseen hyvinvointiinsa ei voi itse vaikuttaa. Stressaavassa tilanteessa kannattaakin rohkeasti havainnoida mielen liikkeitä, jotta oma tapa ajatella ja tuntea tulee tutuksi. Kannattaa esimerkiksi kirjata ylös se tunne, minkä välitön ajatus tiettyssä stressitilanteessa aiheuttaa. Se saattaa herättää ihmisen huomaamaan, kuinka ankarasti itseään kohtelee. Stressiä aiheuttavia tilanteita kannattaa myös tarkkailla ja miettiä, miksi juuri kyseiset tilanteet aiheuttavat stressiä ja onko niillä jotakin yhteistä. Koska ihmismielellä on taipumus poimia negatiivisia asioita, kannattaa kiinnittää erityistä huomiota niihin asioihin, mitkä tuovat onnistumisen iloa ja hyvinolontunnetta. Ahdistavan tai masentavan tunteen iskiessä voi pysähtyä hetkeksi ajattelemaan keinoja, joilla tilanteita voisi muuttaa tai välttää. Tunteen voi myös pisteyttää 0–100 sen mukaan, kuinka voimakkaalta ja ahdistavalta tunne kussakin tilanteessa tuntuu. Tällöin huomataan, mitkä tilanteet aiheuttavat voimakkaimpia masennusajatuksia, jolloin niihin on helpompi puuttua. Aina tilanteeseen ei voi vaikuttaa, mutta omaa ajattelutapaa voi muuttaa rennommaksi ja myönteisemmäksi. (Räisänen 2012, s. 125–133)

Työstressiin liittyvät yleisimmät ajatus- ja toimintamallit ovat ylitunnollisuus, pakonomainen suorittaminen ja tarkkuus, uhrautuvaisuus ja alistaminen. Näiden ajatusmallien luonnollinen tarkoitus on päteä, miellyttää ja välttää ristiriitoja, mutta muuttuva työelämä uusine vaatimuksineen saattaa kääntää nämä mallit yksilö vastaan. Työstressitilanteissa ihmiset voidaan karkeasti jaotella edellä mainittujen ajatus- ja toimintamallien mukaisesti heidän taipumustensa mukaan. Työstressirokotuksessa on olemassa eri

rokotusmenetelmiä, joilla työstressirokotuksen oppeja sovelletaan käytäntöön eri ihmis-tyypit huomioiden. Ylitunnolliset suorittajat ovat usein menestyneet hyvin opiskeluissa ja työelämässä. Heidän on tärkeää kiinnittää huomiota mm. haastavien tilanteiden tunnistamiseen, suoritusten asteittaiseen vähentämiseen, normaaleissa työajoissa pidättäytymiseen ja työn tauotukseen sekä ihmissuhteisiin panostamiseen. Pakonomaisesti suorittavan ja virheitä pelkäävän ihmisen kannattaa tunnistaa ja haastaa murehtimisensa ja huolensa, suunnata huomiota muualle huolta aiheuttavista asioista ja noudattaa normaaleja työaikoja ja terveellisiä elämäntapoja. Liiallisesti uhrautuvan ihmisen kannattaa oivaltaa haitat, joita uhrautuminen saattaa aiheuttaa. Lisäksi hänen kannattaa priorisoida apua tarvitsevat henkilöt ja avun tarkeys. Alistuvaisen ihmisen on hyvä opetella kieltäytymään kohtuuttomista vaatimuksista ja pyynnöistä. (Räisänen 2012, s. 134–163)

2.5.2 Organisaatiotasolla

Parhaat menetelmät ehkäistä stressiä ja työuupumusta organisaatiotasolla ovat työolosuhteiden säännöllinen arviointi, jatkuvan parantamisen periaate sekä toimivien käytäntöjen ja epäkohtien esille ottaminen. Aina työ ei suju odotetulla tavalla, vaikka puitteet olisivat kunnossa. Suositeltavaa on, että työnantajat laatisivat yhteistoiminnalla toimintamalleja työkykyä tukemaan. Jokaisella työntekijällä on oikeus saada tukea haastavaan tilanteeseen ja toisaalta velvollisuus puhua ongelmista ääneen. Kun jokin asia uhkaa muuttua työpaikalla huonompaan suuntaan, tulisi siihen puuttua välittömästi. Tällöin syntyy varhaisen puuttumisen tilanne, joka voi koskea jotakin tilannetta organisaatiossa, työyhteisöä tai yksittäistä henkilöä. Varhainen reagointi on työkykyä ylläpitävän toiminnan perusta. Varhaisen tuen mallilla voidaan puuttua jo ensimmäisiin oireisiin ja ryhtyä ennaltaehkäiseviin toimiin. Tällaisia oireita ovat mm. asiakastyytyväisyyden heikkeneminen, projektien aikatauluongelmat ja työilmapiirin heikkeneminen. Yksilötasolla oireita voi ilmetä esimerkiksi käyttäytymisen muutoksina, myöhästymisinä ja luvattomina poissaoloina. Kun ongelmatilanteisiin päästään puuttumaan jo aikaisessa vaiheessa, ongelman lähde on löydettävissä helpommin. Näin niihin on myös helpompi löytää ratkaisu ajoissa ennen, kuin haitallisia stressioireita ehtii kehittyä. Muita stressin hallintaakin tukevia toimintamalleja ovat esimerkiksi sopiminen työterveysneuvotteluis- ta, toimintamalli työntekijän tukemisesta pitkän sairausloman jälkeen, sopiminen osasairauspäivärahakäytännöistä, toimintamalli työnkuvan sopeuttamisesta tai väliaikaisesta keventämisestä sekä sopiminen työkokeilukäytännöistä. Jos työkyvyn malleja ja yhteisiä toimintakriteerejä ei määritellä työyhteisössä, voi syntyä tilanne, jossa ongelmat kielletään. Kansaneläkelaitos korvaa työterveyshuollon kustannuksista 60 % niille työnantajille, jotka käyttävät työkyvyn tuen malleja. (Nummelin 2008, s. 128–131; Ahola et al. 2012; Räisänen 2012, s. 172–173)

Monet yritykset pitävät psykososiaalisten riskien hallintaa vaikeampana kuin muiden työterveys- ja työturvallisuusriskien. Euroopan työpaikoista vain 30 %:lla on käytössä psykososiaalisten riskien hallintajärjestelmä, vaikka psykososiaalisia riskejä voidaan hallita yhtä järjestelmällisillä menetelmillä kuin muitakin riskejä. Kaikenkokoisissa työpaikoissa psykososiaalisiin riskeihin ja työperäiseen stressinhallintaan on kannat-

tavaa panostaa. Johdon rooli riskien hallinnassa on suuri, sillä työantajan vastuulla on psykososiaalisia riskien hallintaa koskevan suunnitelman toteutus. Johdon tehtävänä on luoda työpaikalle avoin ilmapiiri ja rohkaista työntekijöitä tuomaan ongelmakohtia ja ehdotuksia esille. Keskitason johdolle on erityisen tärkeää omaksua hyvät henkilöstöjohtamistaidot, sillä he ovat suorassa vuorovaikutuksessa työntekijöiden kanssa päivittäin. (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2014 a & b)

Työpaikan terveellisyyttä voidaan merkittävästi parantaa vapaaehtoisesti tehtävillä työntekijöiden hyvinvointiin tähtäävillä muutoksilla. Vaikka johdon rooli onkin suuri työperäisen stressin vähentämisessä, voi myös työntekijät itse vaikuttaa osallistumalla keskusteluun työnantajan kanssa. Työntekijä itse tietää parhaiten työnsä ongelmakohdat, jolloin heidän näkemyksensä työn järjestämisessä ja suunnittelussa on tärkeää. Myös toteutetut toimenpiteet ovat tällöin asianmukaisia ja tehokkaita. Työntekijöiden ottaminen mukaan työnsuunnitteluun parantaa myös työpaikan ilmapiiriä. Psykososiaalisten riskien hallinta voidaan toteuttaa tehokkaasti myös pienemmilläkin resursseilla. Kaikista tehokkainta on panostaa ennakointiin ja ongelmien vähentämiseen tähtäävään suunnitteluun. Riskinarviointi on tärkeä menetelmä riskien tunnistamiseksi ja niiden arvioimiseksi sekä sopivien ratkaisujen löytämiseksi. Riskienhallintaan on olemassa avuksi erilaisia työkaluja ja opastusta. (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2014 a & b)

Organisaatiotasolla hyvään stressinhallintaan kuuluvat hyvä yritysjohtajuus, hyvät henkilöstökäytännöt sekä yhteiset pelisäännöt ja niiden noudattaminen. Jos yritys toimii hyvällä terveellä pohjalla, jossa perusasiat ovat kunnossa, työntekijät kestävät ajoittaisia voimavarat ylittäviä tilanteita.

- Hyvät ja turvalliset työolosuhteet
- Hyvät työvälineet
- Esimiehen tuki ja seuranta
- Työkuormituksen seuranta
- Ammatillisen osaamisen seuranta ja kehittäminen
- Oikea palkitseminen
- Henkilöstötilastointi ja sen seuranta
- Sovitut yhteiset toimintamallit työyhteisön palaverikäytännöistä ja tiedonkulusta organisaatiossa
- Sovitut yhteiset toimintamallit työyksikön oireillessa
- Sovitut yhteiset toimintamallit työssä jaksamisen ja työkyvyn ongelmissa
- Kaikkien työkykyä tukevien prosessien systemaattinen kuvaus ja niistä tiedottaminen

Kuva 2.11. Stressinhallinnan peruspilarit organisaatiossa (Räisänen 2012, s. 168–173).

Kuvassa 2.11 esitellään organisaatiotason stressinhallinnan peruspilareita. Näihin liittyviä stressinhallintaa edistäviä toimenpiteitä ovat mm. riskinarviointi, työpaikkaselvitykset, toimintamallien luominen, laadukas työsuunnittelu, laadukkaiden työ- ja apuvälineiden käyttö, esimiestyön laadun mittareista sopiminen, esimiesten koulutus, työaika-

ja ylityöseurannat, selkeät tehtäväkuvat, oikein määritellyt osaamisvaatimukset eri tehtäville, yhteisesti sovittu palkitsemisjärjestelmä ja yhteisesti sovitut mittarit. Näillä toimenpiteillä kehitetään ja arvioidaan työtä. Kehittäminen tarkoittaa työntekijöiden ideoiden ja ajatusten konkretisoimista käytäntöön. Työyhteisössä täytyy vallita keskusteleva ilmapiiri, jotta kaikki tietävät, mitä työpaikalla suunnitellaan ja mitä siellä tapahtuu. Näin myös ongelmat tulevat paremmin esille. Kehittäminen ja arviointi vaatii myös säännöllisiä palaverieita ja keskustelutilaisuuksia sekä palautteen antoa puolin ja toisin. (Nummelin 2008, s. 137–140; Räisänen 2012, s. 168–173)

Esimiehen vastuu stressinhallinnassa

Työturvallisuuslain pykälän 25 mukaan työnantajan tulisi selvittää esimiehen tietoon tullut ongelmallinen tilanne, joka kuormittaa työntekijää terveyttä vaarantavasti. Esimiehen tulee tällöin käynnistää sellaiset toimenpiteet, joilla terveysvaara voidaan välttää tai pienentää. Esimies on siis lain nojallakin vastuussa siitä, että hänen alaisensa voivat hyvin ja, että työpaikalle luodaan terveellinen psykososiaalinen työympäristö. Esimiehen kannattaa perustaa toimintansa tiettyjen periaatteiden pohjalle, ja tuoda nämä periaatteet muiden työntekijöiden tietoon. Johdon tulisi myös sitoutua näihin periaatteisiin. Työnantajan työtä asioiden käytäntöön viemisessä helpottaa strategisten suuntaviivojen luominen. Esimiehen tehtävänä on pysähtyä arvioimaan muutostilanteita yhdessä työntekijöiden kanssa, sillä epävarmat tilanteet yleensä lisäävät yksilöiden työn määrää, kiirettä ja kuormitusta. Muutoksen keskellä tulisi miettiä vaikutuksia työntekijöihin, heidän työtehtäviin sekä osaamiseen. (Nummelin 2008, s. 99, 127–128; Ahola et al. 2012; Työturvallisuus- ja työterveysvirasto 2014 b)

Haasteita esimiestyölle tuo kiire ja esimiehen kokema stressi. Silloin esimiehen voi olla vaikea selvittää ongelmatilanteita ja suunnitella toimintaa, kun itse yrittää selviytyä omasta työstään. Esimiehen kokeman paineen alla tiedottaminen ja palaverien pitäminen saattaa unohtua, jolloin alaiset ovat tiedottomia organisaation tapahtumista. Tällöin vuorovaikutussuhde katkeaa johdon ja alaisten välillä, mikä laskee työmotivaatiota ja heikentää työilmapiiriä. Esimiehen tulisikin muistaa pitää huolta myös itsestään, sillä uupunut esimies ei voi auttaa muita selviytymään paineen alla. Myös esimiehelle tärkeitä ovat tuki omalta esimieheltä sekä muu verkosto, jonka kanssa ongelmat voi jakaa. (Räisänen 2012, s. 176–179)

Esimiehen on hyvä hallita ja ennakoida arkipäiväin työongelmia osana päivittäisiä rutiineja. Tällaisia arkipäivän työkaluja stressinhallintaan ovat mm. työntekijän kohtaaminen yksilönä, tilanteiden, ilmapiiri ja työtyytyväisyyden seuraaminen systemaattisesti, tiedottaminen sekä ajoissa ongelmiin puuttuminen. Käytännössä yksilön huomioiminen toteutuu sopivan pienillä työyksiköillä ja säännöllisesti pidettävillä tavoite- ja kehityskeskusteluilla sekä palaverilla. Kehityskeskustelussa työntekijän on mahdollista saada palautetta esimieheltään oman kehityksensä tueksi. Myös esimies voi saada tärkeää palautetta työntekijältä, jolloin kummatkin osapuolet voivat onnistua työssään paremmin. Kehityskeskustelussa saadaan käytyä läpi myös yksilön hyvinvointiin liittyviä asioita esimerkiksi työstressin näkökulmasta. Ihmisläheisyys organisaatiossa lisää työn-

tekijöiden sitoutumista ja tyytyväisyyttä. Työntekijöiden inhimillisten tarpeiden ja näkemysten kunnioittaminen synnyttää myönteisiä asenteita, jolloin sillä on myönteisiä vaikutuksia työhön ja terveyteen. Työnantajalla ei ole lakisääteistä vastuuta työntekijöidensä yksityiselämän ongelmista, mutta niiden ymmärtäminen ja huomioon ottaminen luovat työntekijää tukevan työympäristön. (Nummelin 2008, s. 125, 140–142; Räisänen 2012, s. 180; Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2014 b)

Työstressin organisaatiotason hallitsemisessa johtamisen oikeudenmukaisuuteen ja päätöksenteon menettelytapoihin on tärkeää kiinnittää huomiota. Päätökset tulisi tehdä aina oikeaan ja totuudenmukaiseen tietoon perustuen. Jos päätös todetaan myöhemmin vääräksi tai huonoksi, se tulisi voida purkaa tai muuttaa. Päätöksiä tehtäessä kaikki asianomaiset tulisi olla edustettuina, ja päätöksenteon kuuluisi olla johdonmukaista. Käytännössä tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että säännöt ovat samat kaikille. Täytyy myös muistaa, että kaikilla on oikeus ilmaista mielipiteensä silloin, kun päätetään itseään koskevista asioista. Esimiehen ja hänen alaisen välisessä vuorovaikutussuhteessa on tärkeää kiinnittää huomiota esimiehen menettelytapoihin kohtelun osalta. Hyvä esimies kuuntelee alaisiaan tärkeissä työhön liittyvissä asioissa, on puolueeton ja luotettava, tiedottaa hyvissä ajoin tehdyistä päätöksistä, kunnioittaa työntekijän oikeuksia, tukee heitä, on läsnä, perustelee päätöksensä, kannustaa ja tarttuu jämäkästi asioihin. Tällöin työpaikka voidaan kutsua reilun toimintatavan yhteisöksi. Tällaisessa työyhteisössä jokaisen työntekijän osallistumista kannustetaan ja jokaista kuullaan. (Kallio & Kivistö 2013, s. 81; Oksanen 2014)

Työntekijän työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työnantaja tukee ja kohtelee heitä oikeudenmukaisesti ja kannustavasti sekä arvostaa heidän tekemää työtään. Epäoikeudenmukaisuuden kokemus voi liittyä johonkin yksittäiseen tilanteeseen, mutta sillä voi olla kauaskantoisia kielteisiä seurauksia. Työnantajan velvollisuus on pitää huolta työntekijöiden hyvinvoinnista ja huolehtia heistä oikeanlaisella henkilöstöjohtamisella. Oikeudenmukainen johtaminen suojaa mielenterveyshaitoilta, kuten ahdistusoireilta. Oikeudenmukainen kohtelu syntyy yhtenäisten toimintakäytäntöjen kautta. Oikeudenmukainen kohtelu on myös työntekijöiden arvostamista. Sillä on myös myönteinen vaikutus työntekijöiden psyykkiseen terveyteen, sillä stressioireet ja niistä johtuvat poissaolot vähenevät. Työntekijän tukeminen erilaisissa elämäntilanteissa on tärkeää työntekijän hyvinvoinnin kannalta. Tukea ja joustavuutta tarvitsevia elämäntilanteita ovat esimerkiksi pitkät sairauspoissaolot ja työhön paluu sekä arjen haasteet pienten lasten kanssa. (Nummelin 2008, s. 125–126; Kallio & Kivistö 2013, s. 81)

Stressinhallintaa työoloja kehittämällä

Epäsuotuisat työolot kuten melu, tapaturmavaara, tärinä, liian korkea tai alhainen lämpötila, huono valaistus, epäsiisteys ja epäviihtyisyys lisäävät työntekijöiden kokemaa henkistä kuormitusta. Myös huonosti toimivat tietojärjestelmät aiheuttavat stressiä ja ärtymystä, sillä keski-ikäisillä jopa 70 % työhön liittyvästä stressistä ja ärtymyksestä liittyy huonosti toimivista tietojärjestelmistä. Melulla on psyykkisiä stressivaikutuksia, ja se aiheuttaa mielen ylikuormittumista kuuloärsykkeiden määrästä. Tällöin tarkkaavai-

suus häiriintyy, ihminen väsy helposti ja saattaa esiintyä yliaktiivisuutta ja kireyttä. Myös oma äänenkäyttö saattaa voimistua, minkä johdosta esiintyy äänen käytön häiriöitä. Teollisuustyössä suojaudutaan jo lainsäädännön vaatimuksena koneiden melulta ja tapaturmavaaralta työsuojelullisin toimenpitein, mutta aina melulta ei voi kuitenkaan suojautua, esimerkiksi päiväkotityössä. Työnantajan tulisikin kiinnittää huomiota kuuloystävällisen työympäristön luomiseen, jolloin mielen voimavarat säästyisivät itse työn tekemiseen. Esimerkiksi päiväkodissa äänimaailmaan voi vaikuttaa pienentämällä ryhmäkokoja ja antamalla lapsille keskittymistä vaativia tehtäviä. Myös fyysisten ja psyykkisten työvälineiden tulee olla toimivia. Fyysisiä työvälineitä, kuten koneita ja laitteita sekä psyykkisiä työvälineitä, kuten toimintamalleja ja työtapoja tulee huoltaa säännöllisesti. Psyykkisten työvälineiden huolto tapahtuu esimerkiksi tietopohjan ja ymmärryksen päivittämisellä. Myös hyvä siisteys ja järjestys parantaa työn sujuvuutta ja työn hallintaa. (Räisänen 2012, s. 218–219; Kallio & Kivistö 2013, s. 42–57, 64–65)

Työympäristöä voidaan parantaa poistamalla sieltä ylivirittyneisyyttä aiheuttavia stressinlähteitä ja lisäämällä sinne miellyttäviä tekijöitä. Kun työtä tehdään miellyttävässä, tarkoituksenmukaisessa, itselle ja työlle sopivassa paikassa, syntyy positiivisia tunnereaktioita ja alkanut väsymys haihtuu. Työpaikalla olisi hyvä olla jokin paikka, joka on mieleinen ja jossa mieli lepää. Tällainen mielipaikka töissä on yksilön näkökulmasta esteettinen ja rauhoittava. Kun työpaikalla on jokin mielipaikka, työn rasituksesta on mahdollista elpyä työpäivän aikanakin ja työssä jaksaa paremmin. (Kallio & Kivistö 2013, s. 67)

Työympäristön täytyy olla myös sosiaalisesti kestävä. Hyvin toimivassa työyhteisössä sosiaalinen kanssakäyminen innostaa ja kannustaa parempiin tuloksiin. Työntekijöiden toisilleen antama tuki ja työntekijän esimiehiltä saama tuki on tärkeää stressin lieventämisessä. Esimiehellä saama kannustus, henkinen tuki ja käytännön neuvot koetaan tärkeiksi stressin lievittämisessä. Hyvä työilmapiiri ja me-henki ovat työyhteisölle tärkeitä, jotta työntekijät pystyvät sitoutumaan työhönsä. Hyvä työyhteisö tunnustelee yhdessä milloin työn kuormitus kasvaa liian suureksi. Työyhteisössä henkilökohtaisten välien ja työtoverisuhteiden tulisi olla kunnossa, jotta keskustelu olisi avointa hankaliskin asioista. Hyvä työtoveruus rakentuu yhdessä, ja toveruussuhteet ovat mahdollisia myös hyvinkin erilaisten ihmisten välillä, sillä työssä ihminen on työroolissa. Työrooli on työtehtävään liittyvä käyttäytymis- ja suhtautumistapa. Terveessä työyhteisössä tervehditään ja hymyillään toisille, kunnioitetaan ja käyttäydytään kohteliaasti toisia kohtaan ja tarjotaan apua sitä tarvitseville. Avun tarjoaminen muille voi lisätä myös auttajan hyvinvointia. (Räisänen 2012, s. 223, 229; Kallio & Kivistö 2013, s. 71, 77)

Työyhteisössä voidaan pohtia yhdessä, mikä työssä stressaa, jotta juuri tietyn työpaikan haitallisen stressin lähteet saadaan määriteltyä. Yhteinen stressinhallinta on mahdollista, kun stressin lähteistä on muodostettu yhteinen käsitys. Työrupeamista on hyvä keskustella työyhteisön kesken esimerkiksi esimiehen vetämissä lyhyissä päivityspalaverieissa, joissa päästään ajan tasalle siitä, missä kukin menee ja kuinka työ sujuu sillä hetkellä. Näin tilanteesta saadaan tuore yhteenveto sen hetkisestä tilanteesta ja kokonaisuuden hallinta paranee. (Kallio & Kivistö 2013, s. 71, 73)

Työterveyshuollon ja työsuojelun rooli stressinhallinnassa

Jotta työntekijä saa kaiken mahdollisen tuen ongelmatilanteissa, tarvitaan usein yhteistyötä työnantajan ja työterveyshuollon välillä. Yhteistyö työterveyshuollon kanssa voi perustua vain sille, että se on sopinut työnantajan kanssa työkykyä tukevista toimenpiteistä ja toimintamalleista. Työterveyshuollon tehtävänä on ennen kaikkea ennaltaehkäisevä työ työntekijöiden terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseksi. Sen tehtävänä on myös jatkuvasti seurata työntekijöiden terveydentilaa myös yksilötasolla, kun taas esimies seuraa työssä suoriutumista. Työterveyshuollolla on tieto työntekijöiden terveydentilasta ja työkykyrajoitteista. Näiden pohjalta voidaan suunnitella tarvittavat työjärjestelyt ja työopastukset. Työterveyshuollon täytyy tuntea yrityksen työt ja niihin liittyvät kuormitustekijät sekä ilmoittaa mahdollisista riskeistä ja terveyttä uhkaavista kuormitustekijöistä työnantajalle. Työterveyshuolto ylläpitää ongelmien ratkaisuprosessia pitämällä seurantoja ja tapaamisia säännöllisesti. Ammattitaitoisen työterveyshuollon tulisi osata myös osoittaa työstressiin liittyvien kustannusten suuruus suhteessa sen ennaltaehkäisyyn kustannuksiin. (Nummelin 2008, s. 135–136; Räisänen 2012, s. 212–214)

Työterveyshuolto astuu esille usein silloin, kun työntekijä palaa töihin pitkän sairausloman jälkeen. Tällöin täytyy laatia suunnitelma työhön paluusta yksilön tarpeiden mukaan, jotta työkyky voidaan turvata jatkossa. Pitkä sairausloma harvoin auttaa toipumaan täysin, vaan työkyvyn hiljattaiseen palautumiseen tarvitaan työtä ja säännöllistä elämänrytmiä mikäli se on mahdollista. Osa-aikatyö voi olla hyvä ratkaisu asteittaiseen työhön paluuseen. Säännöllinen päivärytmi on tärkeää juuri masennus ja uupumisoireista toipuvien kohdalla, sillä se usein auttaa uniongelmiin. Työterveyshuollon tehtävänä on kuunnella töihin palaavaa työntekijää ja hänen toiveitansa mahdollisista muutoksista työssä, jotta uuden sairausloman mahdollisuutta voitaisiin pienentää. Se pitää myös aktiivisesti yhteyttä työstressiongelmista kärsivään työntekijään ja hänen esimieheensä. (Nummelin 2008, s. 133–134, 136; Räisänen 2012, s. 212–214)

Työsuojelulla on tärkeä rooli henkisen hyvinvoinnin edistämisessä työpaikoilla. Sen tehtävänä on saada työn vaatimukset ja työntekijän voimavarat kohtamaan mahdollisimman hyvin. Myös työsuojelutoiminnan painopiste on ennaltaehkäisemisessä, mutta akuuteissa tilanteissa se voi suorittaa myös korjaavaa toimintaa. Työsuojelutoiminnan lähtökohtana on kuunnella työntekijää työtä suunniteltaessa, sillä työntekijä itse tuntee työnsä parhaiten. Työsuojelun kautta työnantaja saa tietoa työn kuormitustekijöistä, kehittämistarpeista ja keinoista tehostaa tuotantoa ja kustannusrakennetta. Työsuojeluvaltuutetun tehtävät ovat haastavat, ja lakisääteisen koulutuksen rinnalle olisi tärkeää nykypäivänä tarjota koulutusta myös työpahoinvoinnin yhteydestä yrityksen talouteen. (Räisänen 2012, s. 218–220)

2.6 Opettajien kokema henkinen kuormitus

Opetusalan Ammattijärjestö OAJ:n vuonna 2013 teettämän työolobarometrin mukaan opettajat ovat varsin sitoutuneita työhönsä ja arvostavat tekemäänsä työtä. Barometrin

mukaan opettajat arvioivat kuitenkin, että työaika ei riitä työtehtävien suorittamiseen, ja he kokevat runsaasti kiirettä ja työajan riittämättömyyttä. Näin myös työkuorma kasvaa liian suureksi. Opettajat kokevatkin voimakasta ja jatkuvaa väsymystä sekä työstressiä. Siksi riittävän pitkät palautumisjaksot ovat tärkeitä. Barometrissä selvisi myös, että opettajien mielestä opetuslalle on luotu liian suuria yksiköitä. Yhteistyö työyhteisön sisällä arvioitiin kuitenkin aikaisempaa paremmaksi. Ammattikorkeakouluopettajat vastasivat työoloja koskeviin kysymyksiin seuraavanlaisesti (Opetusalan Ammattijärjestö OAJ 2013):

- Liikaa töitä 68 %
- Ristiriitaiset odotukset 59 %
- Työstressin kokeminen 53 %
- Poikkeuksellisen väsymyksen kokeminen 50 %
- Työstä innostuminen 71 %
- Työtyytyväisyys 64 %
- Voi vaikuttaa päätöksiin, jotka tärkeitä oman työn kannalta 22 %
- Esimies kohtelee tasapuolisesti 46 %

Nämä tulokset yhdessä kaikkien opettajien vastausten kanssa olivat muuta työelämää heikommat. Kysely toteutettiin loka - marraskuussa 2013 ja vastaajia oli 1 347 opettajaa varhaiskasvatuksesta yliopistoihin. Vastausprosentti oli 38,5. Naisia vastaajista oli 79 % ja vakinaisessa työsuhteessa 84 %. Kysymykset työolobarometriin laadittiin Työterveyslaitoksen Parempi Työyhteisö (ParTy) ® -kyselymenetelmällä. (Opetusalan Ammattijärjestö OAJ 2013)

2.7 Määrällinen tutkimus

Määrällinen tutkimus eli kvantitatiivinen tutkimus kuvaa ja tulkitsee ilmiöitä numeerista tutkimusaineistoa keräävillä mittausmenetelmillä. Menetelmä vastaa kysymyksiin *kuinka paljon* tai *miten usein*? Aineistoa voidaan kerätä kysely-, haastattelu- ja havainnointilomakkeiden avulla. Kysely ei yksinään ole määrällinen tutkimus, mutta määrällisessä tutkimuksessa usein käytetään kyselyä tiedon keräämiseen. Kyselyn voi toteuttaa joko postitse paperilomakkeena tai internetissä verkkolomakkeena. Määrällisen tutkimuksen kyselylomakkeen tulee sisältää pääasiassa strukturoituja kysymyksiä ja vastausvaihtoehtoja. Tämä tarkoittaa sitä, että kysymykset ja vastausvaihtoehdot vakioidaan lomakkeeseen ennalta, jotta kaikki ymmärtävät ne samalla tavalla. (Vilkka 2007, s. 13–15, 28; Vilpas 2014, s. 1)

Tutkijan täytyy olla aina puolueeton, jotta hän ei vaikuta tutkimustulokseen. Määrällinen tutkimus perustuu mittaamiseen, jonka tuloksena syntyy lukuarvoja sisältävä havaintoaineisto. Kyseistä aineistoa analysoidaan tilastollisin analyysimenetelmin. Tilastollisilla menetelmillä pyritään tiivistämään ja tulkitsemaan saatua numeroaineistoa tilastollisia tunnuslukuja käyttäen. Muuttujien välistä riippuvuutta, ilmiöiden selittämistä ja kehityksen ennustamista voidaan myös pitää analyysin tavoitteina. Muuttuja on esimerkiksi jokin henkilöä koskeva ominaisuus tai asia (kuten sukupuoli, ikä tai mielipi-

de). Analysointiin käytetään usein tietokoneohjelmia, koska havaintoaineisto sisältää usein liian paljon numeerista dataa käsin analysoitavaksi. Jotta tutkimuksen tuloksia voidaan pitää luotettavina, täytyy tutkimusaineiston olla riittävän suuri ja edustava. Tutkimuksen luotettavuutta kuvaa reliabiliteetti, mikä tarkoittaa tulosten pysyvyyttä, eli kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Tutkimuksen reliabiliteetti voidaan todeta hyväksi, jos saadaan täsmälleen sama tulos uusintamittauksesta. Validiteetti tarkoittaa mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata sitä mitä on tarkoitus mitata. Hyvän validiteetin omaavaan tutkimukseen ei sisälly systemaattista virhettä. (Vilkka 2007, s. 13–17, 177, 179; Vilpas 2014, s. 1)

Aineiston keräämisessä voidaan käyttää myös laadullista tutkimusmenetelmää, eli kvalitatiivista tutkimusta. Se eroaa määrällisestä tutkimusmenetelmästä siinä, että haastattelukysymyksiä laadittaessa ei anneta valmiita vastausvaihtoehtoja, vaan vastaajan annetaan muotoilla vastauksensa itse. Laadullista tutkimusta käytetään silloin, kun on kyse epäselvästä tutkimuskohteesta, josta ei ole vielä mielekästä tehdä määrällistä tutkimusta. Määrällistä ja laadullista tutkimusta voidaan käyttää yhdessä, ja ne voivat täydentää toinen toisiaan. Määrällisen analyysin numeerisia tuloksia voidaan esimerkiksi syventää ja laajentaa haastatteluaineistoa keräämällä. (Vilpas 2014, s. 1–2)

3 TUTKIMUSMENETELMÄT JA AINEISTO

3.1 Tampereen ammattikorkeakoulu

Tampereen ammattikorkeakoulun (TAMK) päätoimipaikka on Tampereella Kuntokadulla, ja sen tukipaikkakuntia ovat Ikaalinen, Mänttä-Vilppula ja Virrat. TAMKissa on yhteensä noin 10 000 opiskelijaa ja kuusi eri koulutusala: kulttuuriala, liiketalous, ravitsemis- ja talousala, metsätalous, sosiaali- ja terveysala sekä tekniikan ala. TAMKissa koulutus painottuu eniten tekniikkaan, hyvinvointipalveluihin ja kulttuuriin. Lisäksi siellä voi saada opetusta erilaisissa täydennyskoulutusohjelmissa. Tampereen ammattikorkeakoulua hallinnoi Pirkanmaan ammattikorkeakoulu Oy, jonka toimitusjohtaja on rehtori Markku Lahtinen. Vuonna 2012 TAMKissa oli päätoimista henkilöstöä 760, joista 414 oli opetushenkilökuntaa, 312 muuta henkilökuntaa ja 32 tutkimus- ja kehitystoiminnan henkilökuntaa. TAMK perustettiin vuonna 1996. (Tampereen ammattikorkeakoulu 2014)

Ammattikorkeakoulun tehtäviin kuuluu opetuksen lisäksi myös soveltava tutkimus- ja kehitystoiminta sekä työelämälähtöinen palvelutoiminta, jonka tarkoitus on palvella opetusta sekä tukea alueen kehitystä, elinkeinoja ja työelämää. Tutkinnot ovat ammatillispainotteisia ja ammatillisiin asiantuntijatehtäviin tähtääviä. Opetus perustuu työelämän ja sen kehittämisen vaatimukseen, tutkimukseen sekä taiteellisiin lähtökohtiin. (Tampereen ammattikorkeakoulu 2014)

3.2 Kirjallisuusselvitys

Tämä työ toteutettiin pääosin kirjallisuusselvityksenä. Työhön sisältyy myös soveltava osuus (tulokset luvussa 4), jolle kirjallisuusselvitys antoi hyvän pohjan kysymysten laadinnan ja tulosten tulkinnan tueksi. Työn aihe valikoitui sen ajankohtaisuuden vuoksi. Median antaman kuvan mukaan stressi on yleistynyt viime vuosina. Lisäksi Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto aloitti huhtikuussa 2014 kampanjan työstressin selättämiseksi. Henkinen työhyvinvointi kiinnosti tämän työn tekijää jo aiemmin, mikä myös puolsi aiheen valintaa.

Työ tehtiin yksilötyönä ilman ulkopuolista rahoitusta. Ensin laadittiin työsuunnitelma, johon hahmoteltiin hieman työn sisältöä ja runkoa. Lisäksi asetettiin työlle tavoitteet ja hahmoteltiin aikataulua. Työsuunnitelma näytettiin työn ohjaajalle, jolta saatiin neuvoa ja täydennyksiä suunnitelmaan. Työn tekeminen aloitettiin etsimällä aiheeseen liittyvää kirjallisuutta ja julkaisuja, ja sitten tutustumalla niihin. Kun aihealue alkoi hahmottua, työtä alettiin rakentaa ensin johdannon ja kirjallisuusselvityksen osalta, ja

myöhemmin kyselyn, kyselyn tulosten ja oman pohdinnan osalta. Työ kirjoitettiin Tampereen teknillisen yliopiston opinnäytetyöohjeen mukaisesti.

Kirjallisuusselvityksen eli työn teoreettisen pohjan kokoamisessa käytettiin aineistona suomenkielistä uudempaa kirjallisuutta sekä suomen- ja englanninkielisiä julkaisuja, artikkeleita, esityksiä ja oppaita. Lähteenä käytettiin myös aiheeseen liittyvää lainsäädäntöä. Käytetty aineisto kerättiin vain luotettavista lähteistä, ja kaikki lähdeviittaukset sivunumeroineen merkittiin jokaisen kappaleen loppuun. Tämän työn lopussa näkyvät kaikki käytetyt lähteet aakkosjärjestyksessä. Painettua kirjallisuutta haettiin pääosin PIKI (Pirkanmaan kirjastot) -verkkokirjastosta sekä korkeakoulujen verkkokirjastoista (Tutcat, Tamcat ja OMA). Kansainvälisiä artikkeleita haettiin tiedonhakuun ja tiedonhallintaan keskittyvän Nelli-portaalin (*National Electronic Library Interface*) avulla (Kansalliskirjasto 2014). Verkkoaineistohakuja tehtiin pääosin Google ja Google scholar -palvelimien kautta. Lähteitä löydettiin myös aiheeseen liittyvien yliopistoluentojen yhteydestä sekä Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston Terveellinen työ – stressi hallinnassa! -kampanjan materiaaleista. Myös työterveyslaitoksen sivuja ja Duodecimin terveyskirjastoa käytettiin tiedonhakuun.

Uudempaa tilastotietoa saatiin Työ ja terveys Suomessa 2012 -haastattelututkimuksen raportista. Työ ja terveys -haastattelututkimus on kolmen vuoden välein tehtävä tietokoneavusteinen puhelinhaastattelu, jolla kerätään tietoa Suomen työssäkäyvien työstä, työoloista ja työterveydestä. Aihealueita ovat mm. työsuhteet ja työajat, työympäristötekijät, ergonomia ja työn kuormittavuus, tapaturmat, väkivalta sekä työstressi. Haastatteluja on tehty vuosina 1997, 2000, 2003, 2006 ja 2012. Haastatteluun poimitaan satunnaisotantana 25–64 -vuotiaita suomenkielisiä. (Työterveyslaitos 2013 b)

3.3 Kyselyn toteuttaminen

3.3.1 Kyselyn laatiminen ja toteutustapa

Työn soveltavan osuuden toteutustavaksi valittiin kyselyn tekeminen. Kyselyn toteuttaminen lähti mahdollisen kohdeorganisaation valinnalla. Lopulta kohteeksi valittiin Tampereen ammattikorkeakoulu, sillä tekijä on opiskellut siellä aikaisemmin. Lisäksi henkilökunnalla tiedettiin olevan käytössä työ sähköposti, jota he käyttävät säännöllisesti. Idea kyselyn teettämisestä juuri opettajavaltaiselle työyksikölle lähti siitä, että opettajien kokema henkinen rasitus ja työpahoinvointi on ollut viime vuosina paljon esillä. Koska TAMKin koko henkilöstö (reilu 700) olisi ollut liian suuri kohderyhmä käytössä oleviin resursseihin nähden, valittiin TAMKin sisältä kohteeksi yksi yksikkö. Yksikkö pidettiin anonyyminä tässä työssä. Kyselyn kohteeksi valitussa yksikössä on 80 päätoimista työntekijää, joista 62 on opettajia ja loput 18 muissa tehtävissä.

Kyselyn toteuttamistavaksi valittiin sähköinen verkkokyselylomake. Google Drive -palvelussa on valittavissa lomaketoiminto, jolla pystyy luomaan kyselyitä maksutta. Google Driven käyttö vaatii Google-tilin luomista. Lomakkeelle syötettiin kysymykset

ja vastausvaihtoehdot. Kysymysten laadinnassa käytettiin avuksi Työterveyslaitoksen julkaisua TSK –Miten käytät työstressikyselyä (Elo et al. 2012). Julkaisusta kysymyksiä valittiin 15, joista osa mukaillen Työ ja terveys Suomessa 2009 -tutkimuksen kysymyksiä ja osa TSK 2012 kysymyksiä. Vain läheisesti työstressiä koskevat kysymykset valittiin. Lisäksi kyselyn alussa kysytään perustietoja (ikä, sukupuoli ja työsuhde). Kaikki kysymykset olivat monivalintoja lukuun ottamatta viimeistä, jossa vastaaja sai vapaasti antaa ehdotuksia oman työpaikkansa stressinhallintaan. Kyselyn tavoitteena oli selvittää koetaanko kyseisessä yksikössä työstressiä. Lisäksi tavoitteena oli kartoittaa muita työn mielekkyyteen ja työoloihin liittyviä tekijöitä, jotka ovat sidoksissa työstressiin. Kyselyn tuloksilla oli tarkoitus saada suuntaa-antavaa tietoa siitä, että onko lisäselvityksille mahdollisesti tarvetta asian tiimoilta. Lisäksi työnantaja sai ehdotuksia työyksikkönsä stressinhallintaan henkilöstöltään. Kyselylomake on nähtävissä työn lopussa liitteenä (liite 1).

Hyvän tutkimustavan mukaisesti tutkimuslupaa haettiin kyselyn kohteeksi valitun yksikön koulutusjohtajalta. Tutkimuslupahakemuslomakkeen sai ladattua TAMKin kotisivuilta. Lisäksi liitteeksi vaadittiin opinnäytetyön ohjaajan hyväksymä tutkimussuunnitelma. Molemmat tiedostot lähetettiin sähköpostiliitteinä. Tutkimuslupa myönnettiin 9.9.2014 sillä ehdolla, että kyselyn tuloksista toimitetaan raportti tutkimusluvan myöntäneelle tämän työn valmistuttua. Lisäksi tietoja täytyi käsitellä luottamuksellisesti ja huolehtia lainsäädännön täytymisestä. Linkki kyselyyn lähetettiin valitun yksikön koulutusjohtajalle. Hän laittoi linkin eteenpäin sähköpostilistalla oleville päätoimisille työntekijöille 15.9.2014, ja viimeiseksi vastauspäivämääräksi asetettiin 23.9.2014, jolloin kysely suljettiin.

3.3.2 Tulosten analysointi

Kaikki vastaukset tallentuivat automaattisesti Google Drive:n analyysitalukolle sitä mukaan, kun kyselylomakkeita täytettiin ja lähetettiin. Kyselyyn vastaaminen tapahtui täysin anonyymisti, ja tietoja käsiteltiin luottamuksellisesti. Google Drive -palveluun pääsee kirjautumaan vain henkilökohtaisella salasanalla ja käyttäjätunnuksella. Kysymysten luonne oli sellainen, että vastausten perusteella vastaajia ei ollut mahdollista yksilöidä. Tuloksista pystyi tekemään itse analyysejä Microsoft Excelin tapaan, mutta tässä työssä hyödynnettiin Google Drive:n omaa automaattista yhteenvetoanalyysiä, jolla saatiin kaikki tarvittavat tiedot kaavioineen. Tulokset esitellään luvussa neljä ja tulosten tarkastelu luvussa viisi. Kyselyn päätyttyä ja tulosten analysoinnin jälkeen kaikki kyselyyn liittyvät aineistot hävitettiin Google Drive -palvelusta.

3.3.3 Vastausaktiivisuus

Kysely pyrittiin pitämään lyhyenä, jotta kysely houkuttelisi mahdollisimman monta vastaamaan. Vastaamiseen kokonaisuudessaan laskettiin kuluun vain noin kaksi minuuttia. Verkkokysely mahdollisti nopean ajasta ja paikasta riippumattoman vastaamis mahdollisuuden. Myös kysymykset olivat lyhyitä ja helpposelkoisia. Motivaationa ky-

selyyn vastaamiselle oli tieto siitä, että mahdolliset ongelmakohdat tulisivat työnantajan tietoon. Kyselyn linkki jaettiin 80 ihmiselle, joista 29 vastasi kyselyyn. Vastausaktiivisuus jäi 36,3 %:iin, joten kyselyn tuloksia voidaan pitää suuntaa-antavina. Kyselyn tarkoituksena olikin olla eräänlainen esiselvitys mahdollisille jatkotoimenpiteille.

3.3.4 Kyselyn taustatiedot

Vastaajista enemmistö oli miehiä, sillä 69 % (20) vastaajista oli miehiä ja 31 % (9) oli naisia. Iän osalta vastaajien ikä painottui selvästi 45-vuotiaisiin tai sitä vanhempiin, sillä tähän ryhmään kuului 69 % (20) vastaajista. Yksikään vastaajista ei ollut alle 30-vuotias. Vastaajista 31 % (9) oli 31–44 vuoden iässä. Suurin osa, eli 83 % (24) vastaajista oli vakinaisessa työsuhteessa ja vain 17 % (5) vastaajista ilmoitti olevansa määräaikainen.

Kysely lähetettiin erään yksikön henkilökunnalle, josta suurin osa (62 henkilöä) on opettajia. Ammattikorkeakoulun yliopettajalta vaaditaan asetuksen 256/1995 (26 §) mukaan soveltuva jatkotutkintona suoritettu lisensiaatin tutkinto tai tohtorin tutkinto. Lehtorilta vaaditaan soveltuva ylempi korkeakoulututkinto. Yliopettajalta ja lehtorilta vaaditaan lisäksi vähintään kolmen vuoden käytännön kokemus tutkintoa vastaavista tehtävistä, jos opetustehtävään kuuluu pääosin ammattiopintojen järjestäminen. Tuntiopettajalta vaaditaan mahdollisuuksien mukaan vastaava kelpoisuus kuin viran tai toimen haltijalla. (Asetus ammattikorkeakouluopinnoista 256/1995)

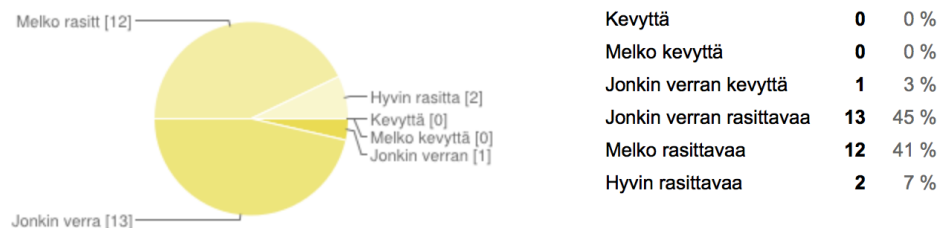
4 TULOKSET

Kyselyn toteutuneeksi otokseksi saatiin 29 vastausta 80 henkilön perusjoukosta, johon kuului Tampereen ammattikorkeakoulun erään yksikön henkilökunta. Monivalintakysymyksiä perustietojen lisäksi oli 14 kappaletta sekä yksi avoin kysymys.

4.1 Kyselyn tulokset

Kysymys 1: Onko työsi henkisesti...

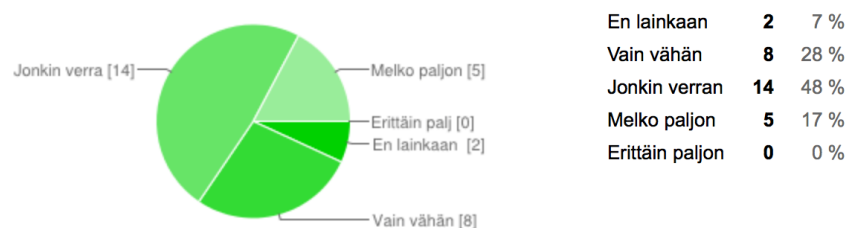
Kuten kuvasta 4.1 nähdään, suurin osa vastaajista piti työtään jonkin verran rasittavana (45 %) tai melko rasittavana (41 %). Kevyenä tai melko kevyenä työtä ei pitänyt kukaan ja vain yksi vastaajista piti työtään jonkin verran kevyenä. Hyvin rasittavana työtään piti 7 % vastaajista.



Kuva 4.1. Työn henkisen rasittavuuden jakauma.

Kysymys 2: Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi ja kokee, ettei omat voimavarat riitä haasteista selviytymiseen. Tunnetko sinä tällä hetkellä tällaista stressiä?

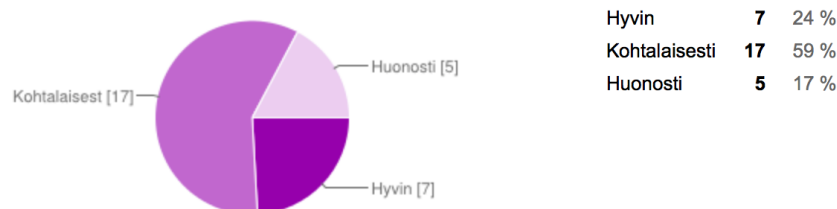
Kuvasta 4.2 nähdään, että lähes puolet (48 %) vastaajista tuns stressiä jonkin verran. Erittäin paljon stressiä ei tuntenut kukaan, mutta melko paljon stressiä tuns 17 % vastaajista. Yhteensä 66 % vastaajista tuns siis jonkin verran tai melko paljon stressiä. Vastaajista 7 % ei tuntenut lainkaan stressiä ja 28 % tuns vain vähän stressiä.



Kuva 4.2. Jakauma stressin kokemisesta.

Kysymys 3: Koetko palautuvasi työn aiheuttamasta kuormituksesta työpäivän tai työvuoron jälkeen...

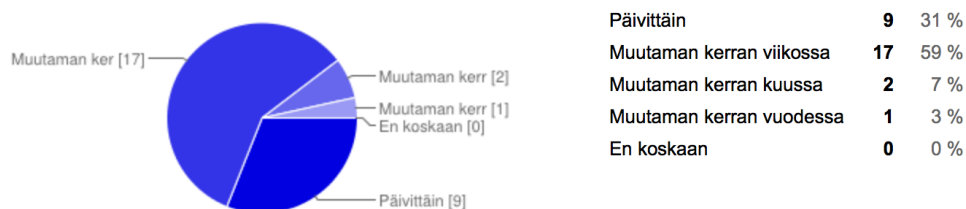
Kuvan 4.3 mukaan yli puolet (59 %) vastaajista koki palautuvansa työn aiheuttamasta kuormituksesta työpäivän jälkeen kohtalaisesti. Vastaajista 24 % kertoi palautuvansa hyvin ja 17 % huonosti.



Kuva 4.3. Jakauma palautumisesta työpäivän jälkeen.

Kysymys 4: Kuinka usein tunnet itsesi vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäsi?

Kuvan 4.4. mukaan yli puolet vastaajista (59 %) kertoi tuntevansa itsensä vahvaksi ja tarmokkaaksi työssään muutaman kerran viikossa. Jopa 31 % vastaajista kertoi tuntevansa itsensä vahvaksi ja tarmokkaaksi päivittäin. Vastaajista 7 % kertoi tuntevansa kyseisen olotilan vain muutaman kerran kuussa ja 3 % muutaman kerran vuodessa. Kukaan ei valinnut vastausvaihtoehtoa ”en koskaan”.



Kuva 4.4. Jakauma vahvuuden ja tarmokkuuden tuntemisesta työssä.

Kysymys 5: Koetko innostumisen tunteita työssäsi?

Yli puolet vastaajista (55 %) koki innostumisen tunteita työssään muutaman kerran viikossa, kuten kuvasta 4.5 nähdään. Päivittäin innostumisen tunteita koki 38 % vastaajista ja muutaman kerran kuussa vain 7 % vastaajista. Kukaan ei ilmoittanut innostumisen tunteen jäävän vain muutamaan kertaan vuodessa tai että ei tuntisi innostumista työssään lainkaan.



Kuva 4.5. Jakauma innostumisen tunteen kokemisesta työssä.

Kysymys 6: Kuinka tyytyväinen olet nykyiseen työhösi?

Kuvan 4.6 mukaan lähes puolet (48 %) ilmoitti olevansa melko tyytyväinen nykyiseen työhönsä. Erittäin tyytyväisiä työhönsä oli 31 % vastaajista. Vastaajista 21 % ilmoitti että ei ollut työhönsä tyytyväinen, mutta ei myöskään tyytymätön. Kukaan vastaajista ei ilmoittanut olevansa melko tai erittäin tyytymätön työhönsä.



Kuva 4.6. Jakauma tyytyväisyydestä työtä kohtaan.

Kysymys 7: Onko työympäristösi mielestäsi viihtyisä?

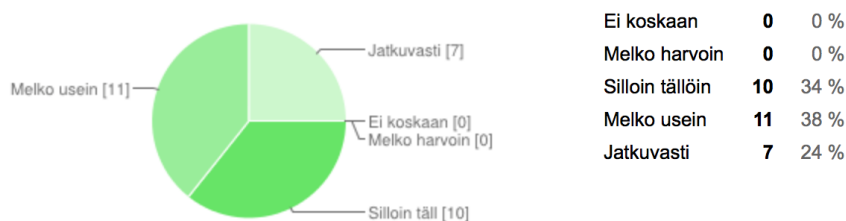
Kuvasta 4.7 voidaan todeta, että yli puolet vastaajista (52 %) koki työympäristönsä melko viihtyisäksi. Vastaajista 21 % ei pitänyt työympäristöään viihtyisänä, mutta ei myöskään epäviihtyisänä. Erittäin viihtyisänä työympäristöään piti 14 % vastaajista ja melko epäviihtyisänä 7 %. Kukaan ei pitänyt työympäristöään erittäin epäviihtyisänä.



Kuva 4.7. Jakauma työympäristön viihtyisänä pitämisestä.

Kysymys 8: Täytyykö sinun kiirehtiä suoriutuaksesi työstäsi?

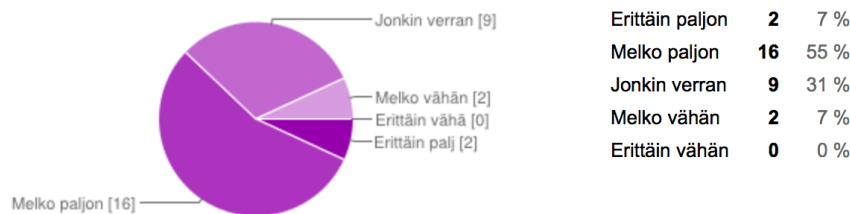
Kuvan 4.8 mukaan enemmistö vastaajista tunsi, että heidän täytyi silloin tällöin (34 %) tai melko usein (38 %) kiirehtiä suoriutuakseen töistään. Vastaajista 24 % ilmoitti, että heidän täytyy kiirehtiä jatkuvasti suoriutuakseen töistään. Kukaan ei vastannut ”ei koskaan” tai ”melko harvoin”.



Kuva 4.8. Jakauma kiirehtimisestä suoriutuakseen työstä.

Kysymys 9: Kuinka paljon voit vaikuttaa itseäsi koskeviin asioihin?

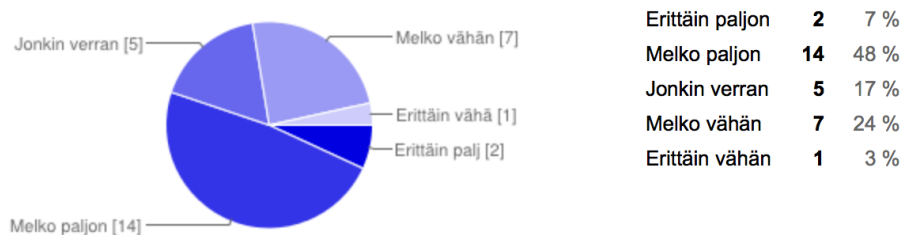
Yli puolet (55 %) vastaajista ilmoitti voivansa vaikuttaa itseään koskeviin asioihin melko paljon, kuten kuvasta 4.9 voidaan nähdä. Vastaajista 31 % ilmoitti voivansa vaikuttaa jonkin verran itseään koskeviin asioihin. Vastaajista 7 % ilmoitti, että pystyi vaikuttamaan erittäin paljon omiin asioihin, mutta yhtä suuri osuus vastaajista kertoi vaikutusmahdollisuuksiensa olevan melko vähäiset. Kukaan ei kokenut, että vaikutusmahdollisuudet olisivat erittäin vähäiset.



Kuva 4.9. Jakauma itseään koskevien asioiden vaikutusmahdollisuuksista.

Kysymys 10: Saatto tarpeeksi tukea ja apua työssäsi?

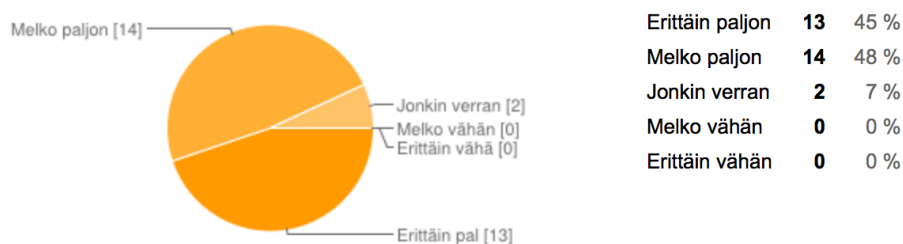
Kuvasta 4.10 ilmenee että vastaajista lähes puolet (48 %) oli sitä mieltä, että sai melko paljon tukea ja apua työssä. Vastaajista 24 % koki saavansa melko vähän, 17 % jonkin verran, 7% erittäin paljon ja 3 % erittäin vähän tukea ja apua työssään.



Kuva 4.10. Jakauma tuen ja avun saamisesta.

Kysymys 11: Pidätkö työtäsi tärkeänä ja merkittävänä?

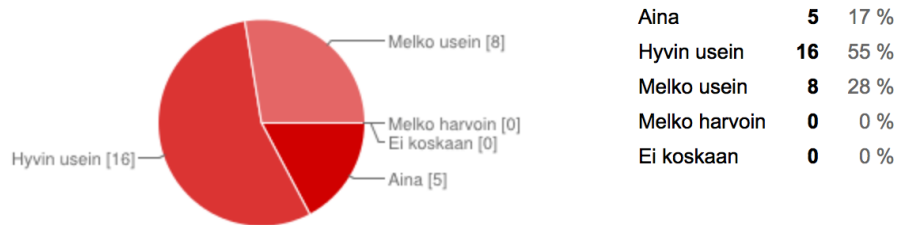
Suurin osa vastaajista piti työtään erittäin paljon (45 %) tai melko paljon (48 %) tärkeänä ja merkittävänä, kuten kuvasta 4.11 nähdään. Jonkin verran tärkeänä ja merkittävänä työtään piti 7 % vastaajista. Kenenkään mielestä heidän työnsä ei ollut melko tai erittäin vähän tärkeä ja merkittävä.



Kuva 4.11. Jakauma työn tärkeyden ja merkittävyyden kokemisesta.

Kysymys 12: Onko työlläsi selkeät tavoitteet?

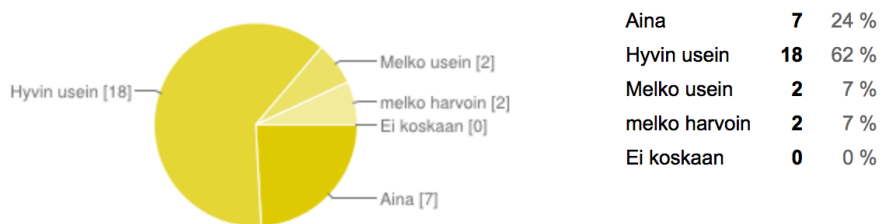
Kuvasta 4.12 nähdään, että työn selkeät tavoitteet löytyivät suurimmalta osalta vastaajista hyvin usein (55 %) tai melko usein (28 %). Vastaajista 17 % koki, että heidän työllä oli aina selkeät tavoitteet. Kukaan ei valinnut ”ei koskaan” tai ”melko harvoin” vaihtoehtoja.



Kuva 4.12. Jakauma työn tavoitteiden selkeydestä.

Kysymys 13: Onko esimiehesi kohtelu mielestäsi oikeudenmukaista?

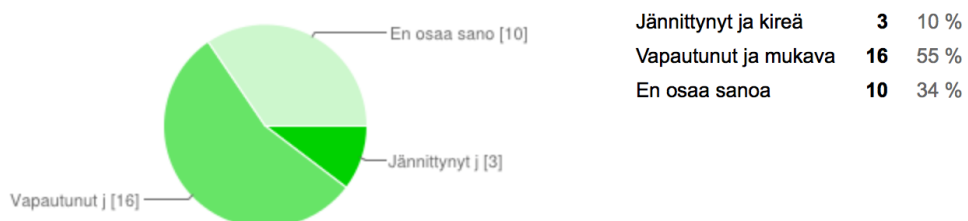
Esimiehen kohtelua pidettiin hyvin usein (62 %) oikeudenmukaisena, kuten kuvasta 4.13 nähdään. Esimiehen kohtelua piti 24 % vastaajista aina oikeudenmukaisena. Vastaajista 7 % piti kohtelua melko usein oikeudenmukaisena ja toiset 7 % piti kohtelua melko harvoin oikeudenmukaisena. Vastausvalintaa ”ei koskaan” ei valinnut kukaan.



Kuva 4.13. Jakauma esimiehen kohtelun oikeudenmukaisuudesta.

Kysymys 14: Onko työpaikkasi ilmapiiri...

Kuten kuvasta 4.14 nähdään, yli puolet (55 %) vastaajista piti työpaikkansa ilmapiiriä vapautuneena ja mukavana. Vastaajista 34 % ei osannut sanoa minkälainen työpaikan ilmapiiri on, ja 10 % vastaajista oli sitä mieltä, että ilmapiiri oli jännittynyt ja kireä.



Kuva 4.14. Jakauma työpaikan ilmapiiristä.

Kysymys 15: Onko sinulla ehdotuksia työpaikkasi stressinhallintaan?

Yksitoista vastaajaa antoi ehdotuksia oman työpaikkansa stressinhallintaan. Seuraavat ehdotukset ovat suoria lainauksia vastauslomakkeista:

”Ylimääräiset, ammattiin kuulumattomat tehtävät tulisi karsia pois.”

”Hallintoa voisi purkaa mm. hallinnon tasoja vähentämällä.”

”Rauha työskennellä, omat huoneet.”

”Vakiona liikuntasetelit.”

”Ydinprosesseihin keskittyminen parantaisi tilannetta.”

”Annettujen tehtävien priorisointi.”

”More time please.”

”Johdon suhtautuminen ’rivimiehiin’. On vaikutelma ettei he oikeasti käy katsomassa mitä päivittäinen työ on ja tulee tunne missä lähiesimiestä lukuun ottamatta johto on vieraantunut siitä työstä mitä he johtavat. Työntekijät eivät ole numeroita ja mm. stressiä ei voi hoitaa esim. katsomalla sairaspäivien määrää tms.”

”Asioista tiedottaminen ajoissa, ei viime hetkellä annettuja tehtäviä, joissa viikko suoritusaikaa.”

”Stressi ei laukea kahvikupilla. Taukotila, jossa leposänkyä. 10 min lepo auttaa parhaiten. Joskus menen autoon ummistamaan silmät hetkeksi.”

Ehdotusten pääkohdat voidaan tiivistää niin, että vastaajat tarvitsevat enemmän aikaa tehtävien suorittamiseen, toivovat läheisempää suhdetta ylempään johtoon ja tarvitsevat enemmän keinoja työajalla palautumiseen.

4.2 Virhelähteet, poikkeamat oletetuista tuloksista ja tulosten luotettavuus

Koska vastausprosentiksi jäi 36,3 muutenkin pienestä perusjoukosta, voidaan tuloksia pitää suuntaa-antavina. Niiden pohjalta voidaan esimerkiksi päättää, onko tarvetta tehdä tarkempi uusintakysely tai haastatteluja. Tulosten luotettavuus eli reliabiliteetti on kiinni vastaajien rehellisyydestä ja huolellisuudesta kysymyksiin vastattaessa. Vastauksiin voi vaikuttaa myös esimerkiksi sen hetkinen ilmapiiri työpaikalla tai vastaajan oma mielen-tila. Koska kysely tehtiin syyskuun puolessa välissä, kesälomien palauttava vaikutus on saattanut vielä vaikuttaa vastauksiin. Toisaalta syksy ja sen mukana tuleva opiskelun aloitus voi olla kiireistä ja stressaavaa aikaa. Kyselyyn ovat myös voineet vastata juuri ne henkilöt, joille työstressikysely on herättänyt tunteita omalla kohdalla koetun työstressin tai kiireen vuoksi. Toisaalta voidaan ajatella, että kyselyyn vastaamatta jättäneet ovat olleet liian kiireisiä vastatakseen kyselyyn, tai sitten eivät ole kokeneet aihetta kovin tärkeäksi. Tulokset olivat kuitenkin ennakko-odotusten mukaiset ja mukailivat melko hyvin OAJ:n barometrin tuloksia, kuten Tulosten tarkastelu -luvussa huomataan.

Kysymyksiin 1 ja 8 oli jätetty vastaamatta kerran ja kysymykseen 7 oli jätetty vastaamatta kaksi kertaa. Näiden kysymysten osalta toteutunut otos ei ole ollut 29 henkilöä. Tämä heikentää hieman kyselyn reliabiliteettia. Kysymyksen asettelussa ei kuitenkaan todettu olevan mitään epäselvää. Kysymyksinä ja vastausvaihtoehtoina käytettiin valmiita ja käytössä olleita Työterveyslaitoksen kysymyksiä, joista osaa mukaillen.

5 TULOSTEN TARKASTELU

5.1 Kyselyn tulosten vertailu aiempaan tutkimukseen

Koska tähän työhön liittyvän työstressikyselyn perusjoukkoon kuului jonkin verran muitakin kuin opettajia, voidaan tuloksia vertailla vain suuntaa-antavasti muihin tutkimuksiin, joissa kohderyhmänä ovat olleet vain opettajat. Myös tutkimusten mahdollisesti erilaiset asteikot, kysymysten asettelu ja otoskoko vaikuttavat siihen, että tuloksia ei voida suoraan vertailla keskenään. Vertailu vuoden 2012 Työ ja terveys -haastattelututkimukseen (Kauppinen et al. 2013) ja OAJ:n työolobarometriin (Opetusalan Ammattijärjestö OAJ 2013) antoi kuitenkin viitteitä yhtenevyyksistä ja tuki ennako-odotuksia.

Vuoden 2012 Työ ja terveys -haastattelututkimuksen (Kauppinen et al. 2013) ja TAMKin eräälle yksikölle tehdyn kyselyn vertailu antoi viitteitä siitä, että TAMKin erään yksikön henkilökunnalla ilmenee keskimäärin enemmän stressiä ja henkistä rasitusta muihin työssäkäyviin verrattuna. Työ ja terveys -haastattelututkimuksen mukaan koulutusalaalla koettiin enemmän stressiä muihin työssäkäyviin verrattuna, sillä koulutusala oli kolmanneksi stressaavin ala. Haastattelututkimuksen mukaan 8 % kaikista työssäkäyvistä koki stressin oireita melko tai erittäin paljon. Vastaajista 32 % ei kokenut stressin oireita lainkaan ja toiset 32 % koki stressin oireita vain vähän. Kyselyyn osallistuneessa yksikössä TAMKissa 17 % vastaajista koki melko paljon stressin oireita. Vastaajista 7 % ei kokenut stressin oireita lainkaan ja 28 % koki stressin oireita vain vähän. Työ ja terveys -haastattelututkimuksen mukaan reilu neljäsosa työssäkäyvistä suomalaisista koki työnsä henkisesti raskaaksi. Puolet vastaajista kuitenkin koki palautuvansa rasituksesta hyvin työpäivän jälkeen. TAMKissa kyselyyn osallistuneessa yksikössä työn koki henkisesti melko tai hyvin raskaaksi lähes puolet vastaajista, ja noin neljännes vastaajista koki palautuvansa hyvin. Suurin osa koki palautuvansa kuitenkin kohtalaisesti.

OAJ:n työolobarometristä (Opetusalan Ammattijärjestö OAJ 2013) ja TAMKin erään yksikön henkilökunnalle tehdystä kyselystä löytyi paljon samansuuntaista trendiä, vaikka vastauksia ei voida suoraan vertailla kyselyjen erilaisuuden vuoksi. OAJ:n työolobarometrissä tuli esille, että yli puolet ammattikorkeakouluopettajista koki työstressiä. Myös kyselyyn osallistuneessa yksikössä TAMKissa yli puolet vastanneista koki jonkin verran tai melko paljon stressiä. OAJ:n työolobarometrin mukaan 68 % ammatikorkeakouluopettajista oli sitä mieltä, että töitä on liikaa. Kyselyn perusteella kiirettä koetaan myös kyselyn kohdeyksikössä TAMKissa, sillä kaikki vastaajat kokivat kiirettä vähintäänkin silloin tällöin, mutta suurin osa melko usein. Työtyytyväisyyden osalta OAJ:n barometrissä työhönsä oli tyytyväisiä 64 %. Suurin osa vastaajista oli melko tai

erittäin tyytyväinen työhönsä myös kyselyyn osallistuneessa yksikössä TAMKissa. Työstä innostui 71 % vastaajista OAJ:n mukaan, ja kyselyyn osallistuneessa yksikössä TAMKissa innostumista koettiin vähintäänkin muutaman kerran kuussa, mutta suurin osa muutaman kerran viikossa (55 %).

Eroavaisuuksia kyselyiden osalta löytyi myös. Suurin osa kyselyn kohdeyksikön henkilökunnasta TAMKissa vastasi, että heidän esimiehensä kohtelu on oikeudenmukaista hyvin usein tai aina. OAJ:n barometrissä vain alle puolet vastaajista koki esimiehen kohtelun olevan tasapuolista. Myös vaikutusmahdollisuuksien kokemisessa oli eroja. TAMKissa kyselyn kohdeyksikössä suurin osa koki, että itseään koskeviin asioihin pystyi vaikuttamaan erittäin tai melko paljon. OAJ:n kyselyssä vain 22 % vastaajista uskoi pystyvänsä vaikuttamaan päätöksiin, joita piti tärkeänä oman työnsä kannalta.

5.2 Kyselyn keskeisimmät havainnot

Kyselyssä tuli ilmi, että stressiä koetaan kyselyn kohdeyksikössä TAMKissa jonkin verran. Koska kiire ja aikapaine ovat yksiä merkittävimpiä stressin aiheuttajia (Hakola 2007, s. 42), oli oletettavaa että vastaajista suurin osa tunsu joutuvansa kiirehtimään saadaakseen työnsä suoritettua. Stressin kokemista tuki myös se, että työ koettiin melko tai jonkin verran henkisesti rasittavaksi. Palautuminen arvioitiin kuitenkin kohtalaiseksi ja työssä oltiin melko innokkaita ja tarmokkaita. Myös työtyytyväisyys, esimiehen oikeudenmukainen kohtelu, selkeät tavoitteet, viihtyisä työympäristö, työn merkittävänä pitäminen, tuen saaminen ja vaikutusmahdollisuudet taipuivat kyselyssä positiiviselle puolelle. Stressiä voi aiheuttaa myös huono ilmapiiri, mutta kyselyn mukaan reilu puolet oli sitä mieltä, että ilmapiiri oli vapautunut ja mukava. Muun muassa näiden osalueiden ollessa kunnossa, voidaan stressin syntymistä haitalliseksi ja terveyttä vaarantavaksi ehkäistä.

Kysymyksen 15 kohdalla sai esittää oman mielipiteensä siitä, kuinka stressinhallintaa voisi parantaa omalla työpaikalla. Ehdotuksia tuli 10 kappaletta. Ehdotuksista päälimmäiseksi nousi se, että vastaajat toivoivat lisää aikaa tehtävien suorittamiseen. Toivottiin, että tehtäviä ei jaeta viime hetkellä ja että tehtävien tärkeysjärjestykseen panostettaisiin karsimalla ylimääräisiä tehtäviä pois. Myös tulevista työtehtävistä ajoissa tiedottaminen vähentäisi kiireen tunnetta. Toiseksi teemaksi nousi palautumismahdollisuudet työ- ja vapaa-ajalla. Toivottiin, että olisi jokin paikka, mihin voisi mennä työpäivän aikana hetkeksi rauhoittumaan. Kallio & Kivistön (2013) mukaan työn rasituksista on mahdollista elpyä työpäivän aikanakin, ja työssä jaksaa paremmin, kun työpaikalla on jokin mielipaikka. Myös liikuntaseteleitä toivottiin vapaa-ajan palautumista edistämään. Kolmantena teemana nousi hallinnon rakenteen monimutkaisuus ja ylemmän johdon etäisyys työntekijöistä. Ehdotuksena oli, että ylempi johto tulisi lähemmäksi työntekijöitä, jotta johto ymmärtäisi mitä heidän johtama työ pitää sisällään. Hallinnon monimutkaisuus saattaa aiheuttaa ylimääräistä byrokratiaa ja tunteen siitä, että asiat hoituvat monen mutkan kautta, mikä osaltaan voi lisätä työn määrää, kiirettä ja stressiä.

5.3 Työn onnistumisen arviointi

Työn kirjallisuusselvitysosuus onnistui tavoitteiden mukaisesti, ja johdannossa esitetyille kysymyksille löydettiin vastaukset. Kirjallisuusselvityksestä saatiin johdonmukainen ja kattava tietopaketti stressistä, sen syistä, ilmenemismuodoista ja seurauksista. Aivan vastaavanlaista selvitystä työperäisestä stressistä ei suomenkielisistä julkaisuista tai kirjallisuudesta löytynyt, sillä niissä usein painotetaan hyvin paljon stressinhallintaa. Tässä työssä stressi on tuotu esille kokonaisvaltaisemmin, esimerkiksi huomioimalla myös muut työn kuormitustekijät psykososiaalisten lisäksi, sekä liittämällä ihmisen mielen toimintakyvyn ja stressin kokemisen toisiinsa.

Kirjallisuusselvityksen haasteena oli poimia suuresta tietomäärästä oleelliset asiat vastaamaan tämän työn laajuutta ja tavoitteita. Lisäksi oli haasteellista laatia johdonmukainen ja selkeä runko työlle, sillä stressiä käsittelevät lähdeaineistot olivat kaikki jonkin verran eri näkökulmista laadittuja. Myös tietojen kokoamisessa useasta eri lähteestä oli oltava tarkkana, jotta vältettiin ristiriitaisuudet. Lisähaastetta toivat maallikolle vaikeaselkoiset lääketieteelliset ja psykologian julkaisut, joita oli jonkin verran tutkittava stressin määritelmän ja stressin seurausten taustalle. Aikataulutuksen osalta työ sujui suunnitelmien mukaisesti, vaikka työlle ei ollutkaan ulkopuoliselta taholta asetettu mitään tavoiteaikataulua.

Kyselyn teettäminen ja tulosten analysointi oli yllättävän aikaa vievää, vaikka kyselyssä oli yksinkertainen ja lyhyt kysely. Tutkimusluvan hakeminen ja kyselylinkin saaminen jakoon vei oman aikansa. Lisäksi kohdeorganisaation valitseminen oli yllättävän haastavaa, sillä piti miettiä vastaajien vastausmotivaatiota, kyselyn jakelukanavaa ja sopivaa otoskokoa. Google Drive -palvelun käyttö oli jo ennestään tuttua, ja itse kyselyn laadinta sujui helposti. Kysely onnistui melko hyvin tavoitteiden mukaisesti, eli saatiin suuntaa-antavaa tietoa työyksikön stressistä ja stressitekijöistä. Myös ehdotukset stressinhallintaan olivat hyviä, joiden pohjalta voidaan tehdä kehitystoimenpiteitä.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Nykyinen työelämä elää jatkuvassa muutoksessa, mikä vaatii työntekijöiltä enemmän sopeutumiskykyä ja tehokkuutta kuin ennen. Ihmisen täytyy sietää työelämässään entistä enemmän epävarmuutta ja henkistä painetta. Työn luonne on muuttunut aikojen saatossa niin, että työtä tehdään entistä enemmän henkisillä voimavaroilla fyysisten sijaan. Tämän vuoksi on tärkeää ymmärtää, kuinka ihmisen mieli ja aivot toimivat, ja kuinka työ tulisi järjestää, jotta mieli pysyy toimintakykyisenä työn uusissa haasteissa ja vaatimuksissa. Lainsäädäntö velvoittaa työnantajaa luomaan sellaiset puitteet työlle, että se on työntekijälle turvallinen ja terveellinen. Tämä tarkoittaa myös työntekijöiden henkisen hyvinvoinnin takaamista. Työntekijöiden henkiseen hyvinvointiin panostaminen maksaa itsensä moninkertaisena takaisin.

Tutkimusten valossa stressi Suomen työelämässä ei ole lisääntynyt viime vuosina, vaikka media antaa asiasta toisenlaisen kuvan. Muut psyykkiset oireet ovat kuitenkin lisääntyneet, ja neljäsosa työssäkäyvistä kokee työnsä henkisesti raskaaksi. Tästä herää kysymys ymmärretäänkö stressi käsite oikein? Puhutaanko normaalista stressistä vai haitallisesta stressistä? Tunnistetaanko stressin oireita ennen kuin ne ovat syventyneet esimerkiksi työuupumukseksi tai masennukseksi? Todennäköisesti henkisesti työnsä raskaaksi kokevat tuntevat itsensä aika ajoin stressaantuneiksi, ja useat psyykkiset oireet, kuten unettomuus, ärtymys ja väsymys ovat myös haitallisen stressin oireita. Stressin käsite on vaikea määritellä, koska se on niin yksilöllinen ja henkilökohtainen kokemus. Voi olla myös vaikea erottaa työperäinen stressi ja yksityiselämästä peräisin oleva stressi toisistaan. Kotona stressaantunut stressaantuu helpommin myös töissä ja työstressiä voi pahentaa myös yksityiselämän ongelmat.

6.1 Työn keskeisimmät havainnot

Työn tavoitteena oli tehdä selvitys stressistä sekä sen syistä, ilmenemismuodoista, seurauksista ja hallinnasta. Yhteenvedona voidaan todeta, että stressin käsite on hyvin moniulotteinen ja hankala määritellä. Se usein määritellään virheellisesti yhdeksi tunteeksi, jolla saatetaan kuvailla esimerkiksi ainaista kiirettä tai epämääräistä pahaa oloa. Stressi on kuitenkin sekoitus erilaisia tunteita, ja stressikokemukseen liittyvät myös ihmisen yksilölliset ominaisuudet, kuten perimä ja temperamentti sekä vuorovaikutusprosessi ympäristön kanssa. Fysiologisesti määriteltynä stressitila on stressitekijöistä ja stressireaktioista syntyvä luonnollinen tila, joka suojelee ihmistä äkilliseltä uhkaavalta tilanteelta. Yleisesti ottaen stressitila syntyy silloin, kun omat voimavarat eivät riitä haasteista suoriutumiseen. Työperäisen stressin kokeminen ei ole työntekijän heikkous, vaan se kertoo puutteista organisaation johtamisessa ja työn järjestämisessä. Työelämässä stres-

siä voi aiheuttaa yhdessä psykososiaalisten kuormitustekijöiden kanssa myös muut työoloista johtuvat kuormitustekijät, kuten meluisa ja epäsiisti työympäristö.

Stressin käsitteestä puhuttaessa täytyy muistaa myös se, että on olemassa hyvää ja huonoa stressiä, vaikka usein stressin käsite mielletäänkin vain negatiiviseksi. Sopivassa määrin stressi kuuluu normaaliin työelämään, ja sillä on jopa positiivisia vaikutuksia suorituskyykyyn. Liian vähäinen stressi taas voi aiheuttaa passivoitumista ja jopa masennusta. Haitalliseksi stressi muuttuu silloin, kun siihen liittyy ahdistusta ja jännittyneisyyttä, ja se vaikuttaa kielteisesti työn sujumiseen. Stressin ilmeneminen on kuitenkin hyvin yksilöllistä, kuten myös se, mitkä asiat kullekin aiheuttavat stressiä. Se mikä yhdelle antaa energiaa ja hyvää oloa, voi toiselle aiheuttaa sietämätöntä stressiä. Tämän vuoksi on tärkeää, että työntekijät saavat suoritettavikseen sellaisia tehtäviä, joihin hänellä on tehtävän edellyttämiä voimavaroja.

Organisaatiosta johtuvista stressin syistä yhdeksi tärkeimmäksi nousi liian kiireinen työtahti, sillä liian kireät aikataulut aiheuttavat riittämättömyyden tunnetta. Lisäksi huono työilmapiiri ja sosiaalisen tuen puuttuminen vaikuttavat kielteisesti työn sujuvuuteen, ja epävarmuus sekä heikot vaikutusmahdollisuudet työhön lisäävät stressikokemuksia. Stressi voi myös tarttua ihmisestä toiseen, jolloin on tärkeää, että työyhteisössä kukaan ei kärsi haitallisesta stressistä. Haitallisella stressillä on useita kielteisiä vaikutuksia työkykyyn. Pitkittynyt haitallinen työstressi voi johtaa työuupumukseen tai masennukseen. Työuupumus on krooninen stressioireyhtymä, joka ei ole sairaus, mutta voi johtaa sairauksiin, kuten masennukseen. Masennustilalla voi olla vakavia seurauksia työkyvyn ja koko elämän hallinnan kannalta.

Pitkittynyt stressi voi aiheuttaa tai pahentaa myös muita sairauksia, kuten sydän- ja verisuonisairauksia. Stressi voi aloittaa noidan kehän, jossa yksi sairaus johtaa toiseen, tai ne pahentavat toinen toisiaan. Stressi voi olla itse sairauden tai ongelman syy, tai se voi pahentaa jo olemassa olevaa sairautta tai ongelmaa. Esimerkiksi stressaantuneena ihminen saattaa lihoa helpommin stressihormoni kortisolin tuotannon kiihtyessä. Stressaantunut ihminen saattaa kärsiä myös uniongelmistä, mikä voi osaltansa johtaa painonhallinnan vaikeutumiseen. Näin syntynyt ylipaino voi johtaa sydän- ja verisuonitauteihin, diabetekseen tai tuki- ja liikuntaelinsairauksiin, joita stressi voi edelleen pahentaa. On kuitenkin vaikea todentaa suoraa yhteyttä stressin ja jonkin sairauden synnyn välille, sillä usein sairauden syntyyn vaikuttaa lukuisia muitakin tekijöitä, kuten elintavat ja perimä.

Stressin vaikutukset organisaatioon näkyvät suoraan tuloksellisuuden ja tuottavuuden laskuna. Tämän vuoksi stressinhallintaan kannattaa panostaa. Tärkein stressinhallinnan keino organisaatiotasolla on jatkuvan parantamisen periaate, jossa työtä ja työolosuhteita arvioidaan säännöllisesti ja epäkohdat tuodaan esille. Erilaisilla toimintamalleilla luodaan työpaikalle selkeät toimintaohjeet eri tilanteisiin. Varhaisen tuen malli on stressinhallintaan hyvä työkalu, sillä sen avulla stressin varhaisimpiin oireisiin voidaan puuttua jo ennen kuin niistä muodostuu suurempia ongelmia. Myös esimiehillä ja johdolla on suuri rooli siinä, että työ sujuu ja, että työntekijät nähdään yksilöinä, joilla on erilaisia vahvuuksia ja tarpeita.

Yksilöllisessä stressinhallinnassa tärkeintä on oppia tulkitsemaan omia tunteitaan ja tunnistamaan itse stressin varhaisimmat oireet. Kun tarkastellaan missä ja miksi oireita syntyy, niitä voidaan oppia hallitsemaan. Myös palautumisen merkitys on suuri. Kun ihminen löytää itselleen parhaat keinot elpyäkseen työn aiheuttamasta raskuudesta, jaksavat hänen aivonsa ottaa uusia haasteita vastaan paremmin. Palautuminen tapahtuu aina silloin, kun työstä ollaan poissa. Palautumista voidaan tehostaa esimerkiksi luonnossa liikkumalla, musiikin kuuntelulla tai millä tahansa mielekkäällä tekemisellä.

6.2 Suositellut toimenpiteet kyselyn tulosten pohjalta

Yhteenvedon voidaan kyselyn tuloksista todeta, että työyksikössä koetaan jonkin verran stressiä, kiirettä ja henkistä raskuutta. Työhön, työympäristöön ja esimiehen kohteluun sen sijaan oltiin pääasiassa tyytyväisiä, millä on merkitystä siihen, että stressitasot pysyvät sopivalla tasolla ja hallinnassa. Koska stressiä kuitenkin jonkin verran koetaan, on työnantajan syytä olla tietoinen asiasta, jotta stressi ei pääse ainakaan enää kasvamaan.

Kyselyn kohdeyksikössä TAMKissa voitaisiin johdon ja alaisten kesken pitää esimerkiksi teemapalaveri stressinhallinnasta yksilön ja organisaation tasolla. Myös ylempi johto voisi mahdollisuuksien mukaan osallistua kuulemaan työntekijöiden ajatuksia heidän tekemästään työstä ja sen vaatimuksista. Palaverissa voidaan ottaa puheeksi kyselyssä esille tulleita ehdotuksia stressinhallintaan. Esimerkiksi jonkin rauhallisen yhteisen lepoalueen toteuttamista voidaan harkita. Tällainen lepoalue voi olla jokin rauhallinen nurkkaus tai huone, jonne pääsee halutessaan rentoutumaan, torkkumaan tai irtautumaan omasta työstään ja työpisteestään hetkeksi. Työajalla pidettävät tauot ja pikapalautukset ovat työssä jaksamisen kannalta tärkeitä. Myös kiireen tunteeseen voisi miettiä yhdessä kehitysehdotuksia esimerkiksi työn uudelleenjärjestelyillä. Ehdotuksia stressinhallintaan voidaan ottaa vastaan myös henkilökohtaisissa kehityskeskusteluissa.

LÄHTEET

- Aaltonen, M. & Oinonen, K. 2007. Työterveys ja työturvallisuus tuottavuustekijänä. Työterveyslaitos. [WWW]. [Viitattu 19.4.2014]. Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/tyoturvallisuus_ja_riskien_hallinta/tapaturmien_ehkaisy/tutkimuksia_tyoturvallisuudesta/Documents/Tyotapaturmien_aiheuttamat_kustannukset_tutkimusosio_2.pdf.
- Aarnio, K., Autio, S., Hiltunen, V., Nieminen, J. & Suomalainen, S. 2013. Skeema 1: Psykologian perusteet. 1. painos. Porvoo, Edita Publishing Oy. 172 s.
- Ahola, K. 2012. Kesäloman ja muun vapaa-ajan psyykkiset terveysvaikutukset. Lääketieteellinen Aikakauskirja Duodecim 128 (13): 1399-402. [WWW]. [Viitattu 27.7.2014]. Saatavissa: http://www.duodecimlehti.fi/web/guest/uusinnumero?p_p_id=Article_WAR_DL6_Articleportlet&_Article_WAR_DL6_Articleportlet_viewType=viewArticle&_Article_WAR_DL6_Articleportlet_tunnus=duo10363.
- Ahola, K., Kivistö, S. & Vartia, M. 2006. Työterveyspsykologia. Työterveyslaitos. 237 s.
- Ahola, K., Tuisku, K. & Rossi, H. 2012. Työuupumus (burnout). Duodecim, verkkoartikkeli 30.11.2012. [WWW]. [Viitattu 8.7.2014]. Saatavissa: http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00681.
- Almadi, T., Cathers, I. & Moi Chow, C. 2013. Associations among work-related stress, cortisol, inflammation and metabolic syndrom. Discipline of Exercise and Sport Science, Faculty of Health Sciences, The University of Sydney, Lidcombe, Australia, pp. 821–830.
- Andel, R., Crowe, M., Hahn, E., Mortimer, J., Pedersen, N., Fratiglioni, L., Johansson, B. & Gatz, M. 2012. Work-Related Stress May Increase the Risk of Vascular Dementia. Journal of the American Geriatrics Society. Jan2012, Vol. 60 Issue 1, pp. 60–67.
- Antila, J., Auvinen, E., Hakonen, N., Lantto, P., Marttila, O. Meklin, J. & Pakarinen, T. 2009. Taantuman pyörteistä työn imuun, katsaus tuottavuuden ja työelämän laadun kehittämiseen Suomessa. 28 s. [WWW]. [Viitattu 5.5.2014]. Saatavissa: http://www.tuottavuustyö.fi/files/492/TPP_Sihteeriston_katsaus_2009_Taantuman_pyörteista_tyon_imuun.pdf.

Anttonen, H. & Räsänen, T. 2009. Työhyvinvointi, uudistuksia ja käytäntöjä. Helsinki, Työterveyslaitos. 33 s. [WWW]. [Viitattu 5.5.2014]. Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/BWW_työhyvinvointi_web.pdf.

Arino, K., Heikkinen, K., Mattila, L., Parri, S., Rantanen, J. & Roininen, J. 2013. eBiologia 9: Ihmisen biologia. [WWW]. [Viitattu 13.6.2014]. Saatavissa: <https://peda.net/p/jari.rantanen/ihmisen-biologia/aivot>.

Asetus ammattikorkeakouluopinnoista 256/1995. Finlex. [WWW]. [Viitattu 25.9.2014]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1995/19950256#L7P26>.

Bairoh, S., Hankamäki, T. & Tapola, T. 2014. Yhteistoiminnan henki hukassa, kokemuksia irtisanomisiin johtaneista yt-neuvotteluista asiantuntijaorganisaatiossa. Tekniikan akateemiset TEK. 77 s. [WWW]. [Viitattu 25.9.2014]. Saatavissa: <http://www.tek.fi/edunvalvonta/tutkimus-yt-neuvottelujen-seurauksista>.

Elinkeinoelämän keskusliitto. 2014 a. Työelämä. Yritysturvallisuus & Työhyvinvointi, työterveys ja työturvallisuus. [WWW]. [Viitattu 19.9.2014]. Saatavissa: <http://ek.fi/mita-temme/tyoelama/>.

Elinkeinoelämän keskusliitto. 2014 b. Työturvallisuus. [WWW]. [Viitattu 19.9.2014]. Saatavissa: <http://ek.fi/wp-content/uploads/Tyoturvallisuus.pdf>.

Elo, A-L., Leppänen, A., Lindström, K. & Ropponen, T. 2012. TSK –Miten käytät Työstressikyselyä. Tampere, Työterveyslaitos. 48 s.

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto. 2010. Facts 94: TYKY-toimintaa työntekijöille. [WWW]. [Viitattu 12.6.2014]. Saatavissa: <https://osha.europa.eu/fi/publications/factsheets/94>.

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto. 2014 a. Terveellinen työ –stressi hallinnassa!. Power point -esitys. [WWW]. [Viitattu 11.7.2014]. Saatavissa: <https://www.healthy-workplaces.eu/fi/campaign-material/powerpoint-presentation>.

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto. 2014 b. Terveellinen työ –stressi hallinnassa!. Kampanjaopas: Stressin ja psykososiaalisten riskien hallinta työssä. [WWW]. [Viitattu 11.7.2014]. Saatavissa: <https://www.healthy-workplaces.eu/fi/campaign-material/introducing-the-campaign-guide>.

European Agency for Safety and Health at Work. 2009. OSH in figures: stress at work – facts and figures. European risk observatory report EN 9. [WWW]. [Viitattu 11.7.2014]. Saatavissa: https://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE-81-08-478-EN-C_OSH_in_figures_stress_at_work.

Eysenck, M. & Keane, M. 2000. Cognitive Psychology, A Student's Handbook. Psychology press. 4th Edition. 631 p.

Hakanen, Jari. 2009. Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? - Kohti laadukasta työelämää. Helsinki, Työterveyslaitos. 77 s. [WWW]. [Viitattu 7.5.2014]. Saatavissa: http://www.tsr.fi/tsarchive/files/Selvityksia/TSR_Tata_on_tutkittu2009.pdf.

Hakola, T., Hublin, C., Härmä, M., Kandolin, I., Laitinen, J. & Sallinen, M. 2007. Toimivat ja terveet työajat. 2. Uudistettu painos. Helsinki, Työterveyslaitos. 173 s.

Hari, Riitta. 2003. Sosiaalisen kognition hermostollinen perusta. Terveyskirjasto. [WWW]. [Viitattu 23.9.2014]. Saatavissa: <http://www.terveyskirjasto.fi/xmedia/duo/duo93720.pdf1465>.

Heliövaara, M., Riihimäki, H., Nissinen, M. 2009. Yhteenveto –tuki- ja liikuntaelinten sairaudet. Duodecim. [WWW]. [Viitattu 7.5.2014]. Saatavissa: http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=seh00023.

Helkama, K., Myllyniemi, R. & Liebkind, K. 2010. Johdatus sosiaalipsykologiaan. Helsinki, Edita. 432 s.

Huttunen, M. 2013. Masennus. Lääkärikirja Duodecim. Verkkoartikkeli. [WWW]. [Viitattu 3.7.2014]. Saatavissa: http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00389&p_haku=masennus.

Härmä, M. & Sallinen, M. 2008. Stressi ja unettomuus. Hyvä uni, hyvä työ. Duodecim. [WWW]. [Viitattu 18.7.2014]. Saatavissa: http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=onn00086.

Järvinen, K., Tontti, J., Lindblom-Ylänne, S., Niemelä, R. & Päivänsalo, T. 2009. Sosiaalipsykologia. 1. Painos. Helsinki, Otava. 181 s.

Kallio, E. & Kivistö, S. 2013. Mieli työssä. Tampere, Työterveyslaitos. 144 s.

Kansalliskirjasto. 2014. Nelli –National Electronic Library Interface. [WWW]. [Viitattu 18.7.2014]. Saatavissa: <http://www.kansalliskirjasto.fi/kirjastoala/nelli/tietoaanellista.html>.

Karlsson, H. 2012. Masennus systeemisairautena. Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim. [WWW]. [Viitattu 13.6.2014]. Saatavissa: http://www.duodecimlehti.fi/web/guest/arkisto?p_p_id=Article_WAR_DL6_Articleportlet&p_p_action=1&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-1&p_p_col_count=1&viewType=viewArticle&tunnus=duo10165.

Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., Uuksulainen, S., Viluksela, M. & Virtanen, S. 2013. Työ ja terveys Suomessa 2012, seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Tampere, Työterveyslaitos. 252 s. [WWW]. [Viitattu 19.5.2014]. Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_Terveys_2012.pdf.

Kivimäki, M., Vahtera, J. & Elovainio, M. 2005. Työ, stressi ja sydän- ja verisuonitaudit. Duodecim, s. 473–475. [WWW]. [Viitattu 19.7.2014]. Saatavissa: <http://www.ebm-guidelines.com/xmedia/duo/duo94843.pdf>.

Korkeila, J. 2008. Stressi, tunteiden säätely ja immunitetti. Duodecim, 124(6): 683–92. [WWW]. [Viitattu 15.4.2014]. Saatavissa: <http://www.terveyskirjasto.fi/xmedia/duo/duo97123.pdf>.

Laine, V. & Vilkkio-Riihelä, A. 2012. Mielen maailma: 4 Tunteet, motiivit ja taitava ajattelu. 5. uudistettu painos. Helsinki, Sanoma Pro Oy. 179 s.

Laitinen, H., Vuorinen, M. & Simola, A. 2009. Työturvallisuuden ja -terveyden johtaminen. Helsinki, Tietosanoma Oy. 494 s.

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20.1.2006/44. Finlex. [WWW]. [Viitattu 18.5.2014]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044>.

Larjomaa, J. 2014. Työstä palautuminen on tärkeää. Artikkel, Insinööri -lehti 4/2014. [WWW]. [Viitattu 27.7.2014]. Saatavissa: <http://www.insinööri-lehti.fi/työstä-palautuminen-tärkeää>.

Lindholm, H. 2013. Physiological determinants and assessment of stress and recovery among media workers. People and work Research Reports 100. Helsinki, Finnish Institute of Occupational Health. 78 s. [WWW]. [Viitattu 25.6.2014]. Saatavissa:

https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/40857/lindholm_dissertation.pdf?sequence=1.

Lönnqvist, J. 2009. Stressi ja depressio. Sairauksien ehkäisy. Duodecim terveyskirjasto. [WWW]. [Viitattu 22.8.2014]. Saatavissa: http://www.terveyskirjasto.fi/kotisivut/tk.koti?p_artikkeli=seh00020.

Mark, G. & Smith, A. 2008. Stress models: a review and suggested new direction. 34 s. [WWW]. [Viitattu 24.8.2014]. Saatavissa: http://psych.cf.ac.uk/home2/smith/Mark_and_Smith_Typeset.pdf.

Mattila, A. 2010. Stressi. Duodecim. Artikkelit 18.8.2010. [WWW]. [Viitattu 28.7.2014]. Saatavissa: http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00011.

Mustajoki, P. 2013. Sepelvaltimotauti. Duodecim. [WWW]. [Viitattu 18.7.2014]. Saatavissa: http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00077.

Mustajoki, P. 2014. Diabetes (sokeritauti). Duodecim. [WWW]. [Viitattu 18.7.2014]. Saatavissa: http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00011.

Niemi, M. 2014. Stressi. Artikkelit, Terveystietopankki. Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö YTHS. [WWW]. [Viitattu 24.4.2014]. Saatavissa: http://www.yths.fi/terveystieto_ja_tutkimus/terveystietopankki/112/stressi.

Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn, Varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Juva, WSOY. 162 s.

Oksanen, T. 2014. Työperäisen stressin syitä ja seurauksia. Työterveyslaitos. [WWW]. [Viitattu 21.7.2014]. Saatavissa: http://www.ttl.fi/partner/riskithaltuun/tietoa_stressista/Documents/Stressin_syita_Oksanen_28042014.pdf.

Opetusalan Ammattijärjestö OAJ. 2013. Työolobarometri. [WWW]. [Viitattu 25.9.2014]. Saatavissa: http://www.oaj.fi/cs/Satellite?c=Page&childpagename=OAJ%2FPage%2Foaj_sisaltosivu3&cid=1363787886030&pagename=OAJWrapper.

Paavilainen, P., Kalakoski, V., Laarni, J., Anttila, R., Kreivi, M., Oksala, E. & Stenius, M. 2006. Persoonaa 3, Tiedonkäsittelyn perusteet. 1. Painos. Helsinki, Edita. 187 s.

Parantainen, A. & Soini, S. 2011. Riskinarvioinnilla turvallisuutta terveydenhoitoalalle. Tampere, Tammerprint Oy. 103 s.

Rauschenbach, C., Krumm, S., Thielgen, M. & Hertel, G. 2013. Age and work-related stress: a review and meta-analysis. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 28 Iss: 7/8, pp. 781–804.

Räisänen, K. 2012. Työstressirokotus. Helsinki, Työterveyslaitos. 239 s.

Saariluoma, P., Maartola, I. & Niemi, P. 2000. Ajatteluriskit ja kognitiiviset prosessit taloudellisessa toiminnassa, erään yrityspsykologisen ongelmakentän kuvaus. *Teknologiakatsaus* 65/98. Helsinki, Tekes. 47 s. [WWW]. [Viitattu 23.9.2014]. Saatavissa: <http://www.tekes.fi/Julkaisut/ajattelu.pdf>.

Soini, S., Vahtera, J., Joki, M., Aaltonen, J., Bifeldt, L., Lähtenmäki, S. & Utriainen, A. 2002. Psykososiaalisen työympäristön arvioiminen. Työsuojeluoppaita ja -ohjeita 36. Sosiaali- ja terveysministeriö. 32 s. [WWW]. [Viitattu 19.5.2014]. Saatavissa: <http://www.tyosuojelu.fi/upload/4rbolgtv.pdf>.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2013. Työhyvinvointi. [WWW]. [Viitattu 5.5.2014]. Saatavissa: <http://www.stm.fi/tyoelama/tyohyvinvointi>.

Tampereen ammattikorkeakoulu. 2014. TAMK. [WWW]. [Viitattu 1.9.2014]. Saatavissa: [http://www.tamk.fi/cms/tamk.nsf/\\$all/BDBDD7747B9011C9C225755A00614E04](http://www.tamk.fi/cms/tamk.nsf/$all/BDBDD7747B9011C9C225755A00614E04).

Tilastokeskus. 2012. Kuolemansyyt vuonna 2012. [WWW]. [Viitattu 15.7.2014]. Saatavissa: http://www.stat.fi/til/ksyyt/2012/ksyyt_2012_2013-12-30_kat_001_fi.html.

Toppinen-Tanner, S. & Ahola, K. 2012. Kaikkea stressistä. Tallinna, Työterveyslaitos. 191 s.

Työsuojeluhallinto. 2006. Työsuojeluoppaita ja -ohjeita 23: Käsien tehtävät nostot ja siirrot työssä. Tampere, Kirjapaino Hermes. 16 s. [WWW]. [Viitattu 26.5.2014]. Saatavissa: <http://www.tyosuojelu.fi/upload/oppaita23.pdf>.

Työsuojeluhallinto. 2014. Työsuojelutoiminta työpaikalla. Työterveyshuolto & Turvallisuusjohtaminen. [WWW]. [Viitattu 11.6.2014]. Saatavissa: <http://www.tyosuojelu.fi/fi/tyosuojelutoiminta>.

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383. Finlex. [WWW]. [Viitattu 19.5.2014]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383#L2P10>.

Työterveyslaitos. 2013 a. Työhyvinvointi: Menetelmiä stressin arviointiin. [WWW]. [Viitattu 23.7.2014]. Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/stressi/menetelmia_stressin_arviointiin/sivut/default.aspx.

Työterveyslaitos. 2013 b. Työ ja terveys -haastattelututkimus. [WWW]. [Viitattu 9.9.2014]. Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/tutkimus/hankkeet/tyo_ja_terveys_haastattelututkimus/Sivut/default.aspx.

Työterveyslaitos. 2014 a. Työhyvinvointi: Työhyvinvointi kannattaa myös taloudellisesti, Elintavat ja hyvinvointi & Tykytoiminta. [WWW]. [Viitattu 5.5.2014]. Saatavissa: <http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi>.

Työterveyslaitos. 2014 b. Työterveyshuolto. [WWW]. [Viitattu 11.6.2014]. Saatavissa: <http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyshuolto/Sivut/default.aspx>

Työterveyslaitos. 2014 c. Ergonomia. Tietoa muistin toiminnasta. [WWW]. [Viitattu 11.6.2014]. Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/ergonomia/kognitiivinen_ergonomia/tietoa_muistin_toiminnasta/sivut/default.aspx.

Työturvallisuuskeskus. 2014. Työstressi hallintaan. [WWW]. [Viitattu 11.6.2014]. Saatavissa: http://www.ttk.fi/tyoelaman_kehittaminen/tyostressi_hallintaan.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Finlex. [WWW]. [Viitattu 19.5.2014]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>.

Vainio, A. 2009. Ruumiin ja mielen yhteys. Artikkelin 22.1.2009. Kustannus Oy Duodecim. [WWW]. [Viitattu 24.4.2014]. Saatavissa: http://www.terveyskirjasto.fi/kotisivut/tk.koti?p_artikkeli=kha00087&p_teos=kha&p_osio=107&p_selaus=.

Valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemisesta melusta aiheutuvilta vaaroilta 85/2006. Finlex. [WWW]. [Viitattu 19.5.2014]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2006/20060085>.

Valtiovarainministeriö. 2013. Keveyttä työhön, työstressi ja kuormitus haltuun. 13 s. [WWW]. [Viitattu 17.5.2014]. Saatavissa: http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/01_julkaisut/06_valtion_tyomarkkina_laitos/Keveytt_tyhn_esite_finaali_netti.pdf.

Vilkka, H. 2007. Tutki ja mittaa, määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki, Kustannusosakeyhtiö Tammi. 189 s.

Vilpas, P. 2014. Kvantitatiivinen tutkimus. Metropolia. [WWW]. [Viitattu 17.9.2014].
Saatavissa: <http://users.metropolia.fi/~pervil/kvantsu/Moniste.pdf>.

LIITE 1: KYSELYLOMAKE

Työstressikysely

Muokkaa tätä lomak

Hyvä vastaaja,

Tämä kysely on osa tekemääni diplomityötä, jonka aiheena on Työperäinen stressi ja sen hallinta. Kyselyllä pyritään selvittämään koetaanko työpaikallasi työperäistä stressiä ja työperäiseen stressiin liittyviä tekijöitä. Kyselyn kysymykset mukailevat Työterveyslaitoksen julkaisussa "TSK -Miten käytät Työstressikyselyä" (Elo et. al 2012) esiintyviä kysymyksiä.

Lomakkeella annettuja tietoja käsitellään luottamuksellisesti, ja vastaaminen tämän lomakkeen kautta tapahtuu anonyymisti. Kyselyn perusteella saatuja tietoja tarkastellaan vain yleisellä tasolla, eikä yhtä työntekijää voida vastausten perusteella yksilöidä.

Vastaamiseen menee vain muutama minuutti, suuri kiitos avustanne ja stressitöntä syksyn aloitusta!

Terveisin,

Rosa Kritz

rosa.kritz@student.tut.fi, (

Sukupuoli

- ☐ Mies
☐ Nainen

Ikä

- ☐ 30 vuotta tai alle
☐ 31–44 vuotta
☐ 45 vuotta tai yli

Työsuhte

- ☐ Vakainainen
☐ Määräaikainen

Onko työsi henkisesti...

- ☐ Kevyttä
☐ Melko kevyttä
☐ Jonkin verran kevyttä
☐ Jonkin verran rasittavaa
☐ Melko rasittavaa
☐ Hyvin rasittavaa

Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi ja kokee, ettei omat voimavarat riitä haasteista selviytymiseen. Tunnetko sinä tällä hetkellä tällaista stressiä?

- ☐ En lainkaan
☐ Vain vähän
☐ Jonkin verran
☐ Melko paljon

☐ Erittäin paljon

Koetko palautuvasi työn aiheuttamasta kuormituksesta työpäivän tai työvuoron jälkeen...

- ☐ Hyvin
☐ Kohtalaisesti
☐ Huonosti

Kuinka usein tunnet itsesi vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäsi?

- ☐ Päivittäin
☐ Muutaman kerran viikossa
☐ Muutaman kerran kuussa
☐ Muutaman kerran vuodessa
☐ En koskaan

Koetko innostumisen tunteita työssäsi?

- ☐ Päivittäin
☐ Muutaman kerran viikossa
☐ Muutaman kerran kuussa
☐ Muutaman kerran vuodessa
☐ En koskaan

Kuinka tyytyväinen olet nykyiseen työhösi?

- ☐ Erittäin tyytyväinen
☐ Melko tyytyväinen
☐ En tyytyväinen enkä tyytymätön
☐ Melko tyytymätön
☐ Erittäin tyytymätön

Onko työympäristösi mielestäsi viihtyisä?

- ☐ Erittäin viihtyisä
☐ Melko viihtyisä
☐ Ei viihtyisä eikä epäviihtyisä
☐ Melko epäviihtyisä
☐ Erittäin epäviihtyisä

Täytyykö sinun kiirehtiä suoriutuaksesi työstäsi?

- ☐ Ei koskaan
☐ Melko harvoin
☐ Silloin tällöin
☐ Melko usein
☐ Jatkuvasti

Kuinka paljon voit vaikuttaa itseäsi koskeviin asioihin?

- ☐ Erittäin paljon
☐ Melko paljon
☐ Jonkin verran
☐ Melko vähän
☐ Erittäin vähän

Saatko tarpeeksi tukea ja apua työssäsi?

- ☐ Erittäin paljon
☐ Melko paljon
☐ Jonkin verran
☐ Melko vähän
☐ Erittäin vähän

Pidätkö työtäsi tärkeänä ja merkittävänä?

- ☐ Erittäin paljon
☐ Melko paljon
☐ Jonkin verran
☐ Melko vähän
☐ Erittäin vähän

Onko työlläsi selkeät tavoitteet

- ☐ Aina
☐ Hyvin usein
☐ Melko usein
☐ Melko harvoin
☐ Ei koskaan

Onko esimiehesi kohtelu mielestäsi oikeudenmukaista?

- ☐ Aina
☐ Hyvin usein
☐ Melko usein
☐ melko harvoin
☐ Ei koskaan

Onko työpaikkasi ilmapiiri...

- ☐ Jännittynyt ja kireä
☐ Vapautunut ja mukava
☐ En osaa sanoa

Onko sinulla ehdotuksia työpaikkasi stressinhallintaan?

Lähetä

Älä koskaan lähetä salasanaa Google Formsin kautta.

Palvelun tarjoaa

Google ei ole luonut tai hyväksynyt tätä sisältöä.

[Ilmoita väärinkäytöstä](#) - [Palveluehdot](#) - [Lisäehdot](#)